# קאָנסטיטוציאָנס פונקטען

— פון —

# אידיש-נאציאָנאלען
## אַרבייטער פערבאנד.



אָנגענומען אין אָלבאני דעם 30טען דעצעמבער 1912.

(גוט־געהייסען פון ניו יאָרק סטייט אינשורענס דעפּארטמענט).



---

ניו־יאָרק, 1913.



שרייבער פּרעסס, 437 גרענד סט., נויאָרק

# קאָנסטיטוציאָנס פונקטען

— פון —

# אידיש-נאציאָנאלען
## אַרבייטער פערבאנד.



אָנגענומען אין אָלבאני דעם 30טען דעצעמבער 1912.

(גוט־געהייסען פון ניו יאָרק סטייט אינשורענס דעפארטמענט).

---

ניו־יאָרק, 1913.

---

שרייבער פרעסס, 437 גרענד סט., נויאָרק

# אינהאלטס - פערצייכנים.

---

# פרינציפּען ערקלעהרונג

מיר, אידישע ארבייטער, אנערקענענדיג די נויטווענדיגקייט פון געגענזייטיגע הילפע אין פאַל פון טויט, נויט און קראנקהייט; בעגרייפענדיג אויף דאָס אוננאָרמאַלע לעבען פון אידישען פאָלק און די סאָציאַלע אונגערעכטיגקייט פון היינטיגער געזעלשאפט, האָבען געפונען פאַר נויטיג צו אָרגאַניזירען זיך אין אַ קערפּערשאפט וואָס האָט אלס איהר צוועק פאָלגענדע אויפגאַבען:

א) געבען לעבענס און קראַנקען פערזיכערונג באזירט אויף וויסענשאַפטליכע אויסרעכנונגען, פיר איהרע מיטגליעדער.

ב) שטאַרקען דעם נאַציאָנאַלען און סאָציאַלען בעוואוסטזיין פון די אידישע מאססען דורך ערציהונג און בילדונג, קעמפּפען געגען אסימילאַציאָן און אנטהייל נעהמען אין דער ווידעראויפלעבונגס נאַציאָנאַלער בעוועגונג פון אידישען פאָלק אין אַלע וועלט־טיילען.

ג) אַנטהייל נעהמען אין דער ארבייטער בעוועגונג וואָס זוכט צו פערבעסערען די לאַגע פון ארבייטער קלאַס און בריינגען אַ נייע און בעסערע סאָציאַלע אָרדנונג אויף דער וועלט.

אין אנקלאַנג מיט דיעזע גרונד־פּרינציפּען אנ־

ערקענען מיר די וויכטיגקייט פון סאָציאַליסטישער טהעטיגקייט פאר די בעפרייאונג פון ארבייטער קלאַס און פערפליכטען זיך צו אונערשטיצען די ארבייטען וואס פיהרען צו דיזען צוועק; און אין אײַנקלאַנג מיט דיזעלבע גרונד־פּרינציפּען וואָס רעדען וועגען דער נאַציאָנאַלער אויפלעבונג און בעפרייאונג פון אונזער פאָלק אַנערקענען מיר אויך די וויכטיגקייט פון דער נאַציאָנאַל־קולטורעלער טהעטיגקייט אין פאלעסטינא און פערפליכטען זיך צו אונטערשטיצען יעדע טהעטיגקייט וואָס פיהרט צו דיזען צוועק.

מיר זיינען אַן ארדען וואס זוכט אויף פּרינציפּען פון געמיינשאַפטליכע יסודות און זעלבסט־הילף צו בעשיצען זיינע מיטגליעדער אויף אַ קאָאָפּעראַטיווען פערזיכערונגס אופן; דאָס מענשליכע לעבען, איבערהויפּט פון ארבייטער, איז דאָ אונטערוואָרפען טאָג־טעגליך פערשיעדענע געפאַהרען און יעדער זוכט זיך און זיין פאַמיליע צו בעשיצען געגען זאלכע פעלע.

מיר זיינען אָבער מעהר ווי א פערזיכערונגס־געזעלשאַפט, מיר האָבען העכערע אויפגאבען און פּרינציפּען ווי דאָס געגענזייטיגע אונטערשטיצונג.

מיר זיינען אידישע אַרבייטער, וועלכע פיהלען זייער צובונד מיט זייער פאָלק, מיט זיין קאמפּף פאר א בעסערען לעבען.

מיר זיינען נאַציאָנאַליסטען ווייל מיר גלויבען און אַנערקענען די נויטווענדיגקייט פון עקזיסטענץ

פון פעלקער; די מענשהייט קען נור דאן ריכטיג פראָגרעסירען ווען אַלע איהרע טיילען זאָלען זיין פריי און גליקליך.

מיר זיינען נאַציאָנאַליסטען ווייל נאַציאָנען זיי־נען א פראָדוקט פון דער מענשהייט; יעדעס פאָלק ענטוויקעלט זיך, קעמפפט פאר זיין עקזיסטענץ און שאַפט, דאָס אלעס העלפט דער מענשהייט אין איהר פראָגרעס און וואוקס.

מיר ווילען זעהען אונזער פאָלק פריי, זיינע פאָ־זיציאָנען פערשטאַרקט, מיר גלויבען אין זיינע כוחות צו שאפען א בעסערע געגענווארט און צו־קונפט.

מיר זיינען גלייכצייטיג ארבייטער און אלס אזעלכע ערקלעהרען מיר אונזער סאלידאריטעט מיט דער גרויסער ארבייער ארמעע איבער דער וועלט. מיר שטרעבען צו א נייער און בעסערער אָרדנונג אין דער געזעלשאַפט, מיר העלפען שאפען א נייעם סאָציאַלען בנין אויף וועלכען די מענשהייט זאָל בויען איהר גליק.

אין אלגעמיין, זיינען מיר אידישע ארבייטער וועלכע העלפען יעדע אידישע און ארבייטער בעווע־גונג, מיר שאַפען אינסטיטוציאָנען און פערקער־פערן אונזערע געדאנקען אין זיי.

דורך אונזער ארבייט ווערט דער אידישער אר־בייטער פערצויגען אין פולען בעוואוסטזיין פון זיי־נע נאַציאָנאַלע און ארבייטער אינטערעסען און

ווערט אַ מאכט וואָס וועט העלפען פערבעסערען די געגענוווערטיגע לאגע פון זיין פאָלק און זיין קלאַס און בריינגען זיין ענדליכע בעפרייאונג.

יעדער איד וועלכער איז איינפערשטאַנדען מיט אונזערע אויפגאַבען, קען ווערען אונזער חבר.



אַרטיקעל 1.

## נאמען.

§ 1. דיזע אָרגאַניזאַציאָן זאָל זיין בעוואוסט אונטער דעם נאָמען: „אידיש־נאַציאָנאַלער פערבאַנד פון אַמעריקא". אין ענגלישער איבערזעצונג:
JEWISH NATIONAL WORKERS ALLIANCE OF AMERICA.

אַרטיקעל 2.

## צוועק.

§ 1. דער מאַטעריעלער צוועק פון דיעזען פערבאַנד איז צו זאָרגען פיר דאָס אויסצאָהלען פון טויטען בענעפיט און דיסאביליטי בענעפיטס (אין פאַל פון קראַנקהייט), ווי אויטאריזירט ביי אַרטיקעל 7 פון די אינשורענס געזעצע.

דער אידעאלער צוועק פון דיעזען פערבאַנד דריקט זיך אויס אין אויפוועקען און אויפלעבען דעם אידישען נאַציאָנאַלען גייסט, ערציהען די אידישע מאַססען אין פולען בעוואוסטזיין פון זייערע נאַציאָנאַלע און סאָציאַלע אינטערעסען און העלפען פערבעסערען די סאָציאלע, עקאָנאָמישע און קולטורעלע לאַגע פון אידישען פאָלק אין אַמעריקא.

אַרטיקעל 3.

## פערוואלטונג און געזעצע.

§ 1. דיזער פערבאַנד זאָל בעשטעהן פון ברענטשעס און פערוואלטעט ווערען פון א גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט און קאָנטראל קאָמיטעט.

§ 2. קיין גרונד־געזעץ זאָל אריין אין קראפט אײדער עס ווערט ניט אָנגענומען אויף אַקאָנווענשאָן פוי פערבאַנד, און זאָל נאָכדעם ניט גוט־געהייסען ווערען פון א מאיאָריטעט פון די חברים, וועלכע בעטייליגען זיך אויף די מיטינגען פון זייערע ברענטשעס אין דעם רעפערענדום.

ארטיקעל 4.

## די גענעראל עקזעקוטיוו און איהרע פפליכטען.

§ 1. די גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטע זאָל בעשטעהן פון פאָלגענדע אָפיסערס פון דיעזען פערבאַנד: גענעראל פרעזידענט, גענעראל וויס פרעזידענט, גענעראל סעקרעטער, גענעראל טרעזשורער און דריי טראָסטיס, וועלכע ווערען נאָמינירט אויף אַ קאָנווענשאָן און ערוועהלט ביי א מאיאָריטעט שטימען פון אלע חברים, וועלכע זיינען אַנוועזענד אויף די מיטינגען פון די ברענטשעס.

§ 2. די פפליכטען פון דעם גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעס זיינען פאָלגענדע:

א) צו זעהן דאָס די קאָנסטיטוציאָן, געזעצע און בעשליסע פון דיעזען פערבאַנד זאָלען ריכטיג אויסגעפיהרט ווערען.

ב) צו בעצאָהלען אלע געלדער צו וועלכע אַ ברענטש חבר אָדער אַנדערע זיינען בערעכטיגט אונטער די געזעצע פון דיעזען פערבאַנד אָדער אונטער אַן אַגרימענט מיט זיי.

ג) צו פערפאלגען אלע, וועלכע וועלען מיסגעברויכען די געלדער פון דיעזען פערבאַנד אָדער פון איינעם פון די ברענטשעס.

ד) צו קאָלעקטירען פון ברענטשעס, חברים און אַנדערע אלע געלדער וועלכע עס קומט פון זיי צו דיעזען פערבאַנד.

ה) צו האָבען די אויפזיכט איבער'ן אָפיס און אלע אָנגעשטעלטע פון דיעזען פערבאַנד.

ו) צו פערהאַנדלען און פערבינדען זיך מיט אלע פעראייניגען, וואָס ווילען ווערען ברענטשעס פון דיע־זען פערבאַנד; אין געוויסע פעלע אבוואַרטען אויף דער צושטימונג פון סופּערינטענדענט פון אינשו־רענס ווען פערלאַנגט ביים געזעץ.

ז) צו אָרגאַניזירען נייע ברענטשעס, טשאַרטע־רירען זיי און בעזאָרגען זייער ערשטען מיטינג און אינסטאַליישאָן פון אָפיסערס.

ח) אויפנעהמען און בעשטימען וועגען קלאַגען אָדער אַפּילס פון חברים אדער אַנדערע געגען די בע־שליסע פון די ברענטשעס אָדער פון פּרעזידענט.

ט) צו פערפערטיגען יעדען יאָהר בעריכטען פון דעם ארדענס צושטאַנד און פאַרלעגען עס פאַר דער קאָנווענשאָן פון אידיש־נאַציאָנאַלען ארבייטער פער־באַנד.

י) צו פערטרעטען אָפיציעל דיעזען פערבאַנד ביי יעדער געלעגענהייט.

יא) צו בעשעפטיגען, אָנשטעלען און אָבזאָגען בוכהאַלטערס, אוידיטאָרס, לאָיערס און אַנדערע אָפיס אָנגעשטעלטע און בעשטימען זייער געהאלט.

יב) די געהאלט פון מיטגליעדער פון דער גענע־ראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט זאָל בעשטימט ווערען אויף דער גענעראל קאָנווענשאָן.

יג) מיטגליעדער פון גענעראל עקזעקוטיוו קאָ־מיטעט, וועלכע פערפעהלען צו בעזוכען פינף מי־טינגס פון דעם קאָמיטעט נאכאַנאַנד, אָהנע אָנגעבענ־דיג אַ גענוגענדע אורזאכע, זאָלען סוספּענדירט ווע־רען פון זייער אַמט. דער קאָמיטעט קען אין אַזאַ פאַל, אָדער אין פאַל פון רעזיגנאַציאָן אָדער טויט פון אַ מיטגליעד פון אזא קאָמיטע אַפּוינטען אַ גוטשטע־הענדען חבר פון פערבאַנד אלס מיטגליעד פון קאָ־מיטעט ביז דער קומענדער קאָנווענשאָן.

ארטיקעל 5.

## קאָנטראָל קאָמיטע און איהרע פפליכטען.

§ 1. די קאָנטראָל קאָמיטע זאָל בעשטעהן פון 3 מיטגליעדער, וועלכע ווערען נאָמינירט אויף דער קאָנ־ווענשאָן פון דיעזער אָרגאניזאציאָן און ערוועהלט דורך אַ מאַיאָריטעט שטימען פון מיטגליעדער, וועלכע שטימען אפ וועגען דעם אויף די מיטינגען פון זייערע ברענטשעס

§ 2. די פפליכטען פון דער קאָנטראָל קאָמיטע זיינען פאָלגענדע:

א) אוידיטען אַלע פינאַנציעלע בעריכטען פון דעם גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט.

ב) עקזאמענירען די פינאַנציעלע בעריכטען פון די ברענטשעס.

ג) צו אויסהערען און בעשטימען וועגען אַפּילס געגען בעשליסע פון דעם גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט.

§ 3. די וואַהלען פון די מיטגליעדער פון גענע־ראל עקזעקוטיוו און קאָנטראָל קאָמיטע זאָלען פארקומען יעהרליך; זיי זאָלען אָנהאַלטען דעם אַמט ביז נייע וואה־לען און אינסטאָלליישאן פון זייערע נאָכפאָלגער.

§ 4. די מיטגליעדער פון דער גענעראל עקזעקו־טיוו קאָמיטעט מוזען זיין גוטשטעהענדע חברים אין זייערע ברענטשעס צו זיין בערעכטיגט אָנצוהאלטען זייער אַמט.

§ 5. קיין חבר קען זיין אַ מיטגליעד פון גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטע אָדער קאָנטראָל קאָמיטע אויב ער איז ניט געוועזן פריהער ווענינגסטענס 1 יאָהר א חבר פון פערבאַנד.

ארטיקעל 6.

## אויפנאהמע פון מיטגליעדער.

§ 1. יעדער אידישער מאַן און פרוי, קערפערליך געזונד און גייסטיג נאָרמאל פון גוטען מאָראַלישען

כאראקטער אין עלטער פון 18 ביז 60 יאָהר, וועלכער אי ווענ־יגסטענס זעקס מאָנאַטען אין לאַנד און איינ־פערשטאַנדען מיט די גרונד־פּרינציפּען פון דיעפּען פערבאַנד, קען ווערען א חבר פון ארדען, אויב ער קומט נאָך אַלע קאָנדיציאָנען פיר אויפנאַהמע און ווערט גוט־געהייסען און אויפגענומען אין ברענטש.

§ 2. מאַטראָזען, סאָלדאטען, פּאָליסלייט, סאַלון־קי־פּערס, סטרייק־ברעכער, פּראָפעסיאָנעלע געמבלערס, מיין אינדזשינירען און ארבייטער פון שיס־פּולווער פעקטאָ־ריס קענען ניט זיין חברים פון דיעזען אָרדען.

§ 3. די אפּליקיישאָן פיר אויפנאַהמע פון א מיט־גליעד מוז זיין א געשריעבענע, מעלדענדיג גענוי דעם נאָמען, עלטער, וואָהן און געבורטס פּלאַטץ, בעשעפטי־גונג; אויב פערהייראַט, דעם נאָמען פון זיין פרוי אָדער איהר מאַן, אָדער פון אן אנדער פערזאָן אָדער פערזאָנען, אינסטיטוציאָנען וועלכע ער וויל מאַכען אַלס זיין בענעפישיארי, דער אַפּליקאַנט דארף רעקאָמענדירט ווערען דורך ווענ־יגסטענס איין גוטשטעהענדען חבר.

דער אַפּליקאַנט דארף זיך פערפּפליכטען נאָכקו־מען אלע געזעצע און פאָדערונגען און די גרונד פּרינצי־פּען פון דיעזען פערבאַנד.

§ 4. ווען אַן אפּליקיישאָן ווערט ערהאלטען אין אַ ברענטש, דאַרף אַ קאָמיטע פון 2 חברים אַפּוינטעט ווערען, וועלכע זאָלען אויסגעפינען וועגען דעם כאַ־ראקטער פון אפּליקאַנט און אונטערזוכען אלע סטייט־מענטס פון אפּליקאַנט. דער בעריכט פון דער קאָמיטע דארף פאָרגעלעגט ווערען פאַר'ן מיטינג פון ברענטש.

§ 5. אויב דער בעריכט איז צופרידענשטעלענד, זאָל דער אפּליקאַנט עקזאמענירט ווערען ביי אַ דאָקטאָר פון פערבאַנד בעצאָהלענדיג פאר דער אונטערזוכונג.

§ 6. קאַנדידאטען, וועלכע זיינען צוריקגעוויזען געווארען, קענען זיך פאָרשלאגען אין 6 מאָנאַטען ארום, און ווידער עקזאַמענירט ווערען ביי אַ דאָקטאר פון דיע־זען פערבאַנד.

§ 7. יעדער קאַנדידאַט, וועלכער האָט פערפעהלט צו קומען צו זיין אויפנאַהמע אלס חבר אין פערלויף פון דרייסיג (30) טעג נאָך זיין מעדיצינישע אונטער־זוכונג אָדער וועלכער זאָל ווערען קראנק צווישען דער צייט פון דער עקזאמינייישאָן און אויפנאַהמע, דארף זיך רעעקזאַמענירען ביים דאָקטאָר פון .פערבאַנד און גוט־געהייסען ווערען פון איהם איידער ער קען אויפגענומען ווערען.

§ 8. יעדער קאַנדידאַט זאָל אָנגעבען אין דער אַפּליקיישאָן דעם נאָמען און אדרעס פון זיין בענעפי־שיאַרי; אויב קיין בענעפישיארי ווערט אָנגעגעבען, דאן ווערט עס אויסגעצאָהלט צו די נאָהענטסטע פער־וואַנדטע; אויב עס זיינען דאָ מעהרערע פּערזאנען אַלס בענעפישיארים, דארף אָנגעגעבען ווערען וויפיעל עס ווערט אָבגעזאגט פיר יעדען פּערזאן, ווען ניט, וועט יע־דער קריגען אַ גלייכען חלק.

חברים קענען צו יעדער צייט ענדערען זייער בענע־פישיארים אהן די ערלויבניס פון די לעצטע; דאָס מוז אָבער רעקאָרדעט ווערען ביי אַ נאָטאַרי פּאָבליק און אין אָפיס פון אידיש־נאַציאָנאַלען ארבייטער פערבאַנד.

§ 9. אַ קאַנדידאַט קען, פאר דער מעדיצינישער אונטערזוכונג, צוריקגעוויזען ווערען אויב עס זיינען דאָ דריי (3) געגנערישע שטימען, נאָך דער מעדיצינישער אונטערזוכונג קען א קאַנדידאַט צוריקגעוויזען ווערען דורך צוויי דריטעל פון חברים אין ברענטש.

§ 10. אַ קאַנדידאַט ווערט אַ בענעפישיאַל מעמ־בער נור פון דער צייט ווען זיין אַפּליקיישאן גוטגעהיי־סן פון דאָקטאָר איז אָנגענומען אין אָפיס פון אָרדען מיט אַ סערטיפיקייט דאָס דער חבר איז געזעצליך אויפגענו־מען געוואָרען.

§ 11. יעדען קאַנדידאַט'ס אַפּליקיישאָן מוז ער־האַלטען ווערען אין אָפיס אין פערלויף פון 4 וואָכען נאָך דער אונטערזוכונג; אויב עס ווערט ערהאַלטען שפּעטער, וועט ער ניט ווערען פעררעכענט אלס חבר בכ־

זמן ער וועט ניט דורכגעהן א נייע מעדיצינישע אונ־טערזוכונג.

§ 12. דער גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט קען מיט אָדער אָהן אן אורזאכע, צוריקווייזען אַ קאנדידאט׳ס אפליקיישאָן אָדער סוספענדירען איהם אָדער פערלאנגען אַ נייע עקזאמינויישאָן אין פערלויף פון 3 מאָנאַטען צייט ווען די אפליקיישאָן איז ערהאלטען געווארען אין הויפט אָפיס.

ארטיקעל 7.

## רעכטע און פפליכטען פון מיטגליעדער.

§ 1. יעדער חבר מוז אָבהיטען און פאָלגען די גע־זעצע, בעשלוסע, איינאָרדנונגען און רעזאָלוציאָנען פון אידיש־נאַציאָנאַלען ארבייטער פערבאַנד פון אַמע־ריקא ווי זיי ווערען בעקאַנט געמאַכט פון גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט און די בראַנטשעס וואו דער חבר בעלאַנגט.

§ 2. חברים דארפען צאָהלען זייערע דיוס פירטעל יעהרליך אין פאראויס.

§ אין פאל פון אַ שטרייט צווישען אַ חבר און א בראַנטש פון פערבאַנד בנוגע די צאָהלונגען פון בענע־פיטס אָדער אלעס אַנדערעס וואָס קען זיך מאַכען, דארף דער חבר אויסנוצען יעדע רעכט און מעגליכקייט וואָס ווערט איהם געגעבען לויט די קאָנסטיטוציאָן און ביי־לאוס פון אָרדען צו ענדיגען דעם שטרייט איידער ער בע־שטימט זיך ווענדען אין קאורט.

ארטיקעל 8.

## די צאהלונגען פון בענעפיטס.

§ 1. ווען א חבר איז געשטארבען, וועלכער איז געווען גוטשטעהענד און ניט געמאַכט אירגענד וועלכע פאלשע אַנגאבען ביים אריינטרעטען, זאָלען זיינע יורשים

זיין בערעכטיגט צו דעם טויטען בענעפיט ווי עס איז אָנגעגעבען געוואָרען אין דעם חבר'ס פּאָליסי.

§ 2. דער יורש אדער יורשים דארפען נאָכ'ן טויט פון דעם חבר, קריגען און איבערגעבען דעם ברענטש סעקרעטער א געזעצליכען טויטען שיין, וואָס דארף פון ברענטש סעקרעטער איבערגעשיקט ווערען אין אָפיס פון דיעזען פערבאַנד.

§ 3. אין פרלויף פון 60 טעג נאָך דעם ערהאַל־טען פון טויטען שיין אין הויפּט־אָפּיס און אַנדערע דאָ־קומענטען וואָס דער גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטעט וועט פערלאנגען, זאָל אויסגעצאָהלט ווערען דער טויטען בענעפיט צו די געזעצליכע יורשים.

## אַרטיקעל 6.

# די איינצאהלונגען.

§ 1. דער יאָהר איז צוטיילט אין 4 קוואַרטאַלס און הויבט זיך אָן פון די ערשטע טעג פון יאַנואַרי, אַפּריל, יולי און אָקטאָבער.

§ 2. דעם צווייטען טאָג פון יעדען ערשטען מאָנאַט אין קוואַרטאל זאָלען ארויסגעשיקט ווערען פון הויפּט אָפיס בילס צו די ברענטשעס פון פערבאַנד, אָנגעבענ־דיג די סומען און צייט ווען די איינצאַהלונגען דארפען ארייגעשיקט ווערען אין אָפיס.

§ 3. דער גענעראל אָפיס פון פערבאַנד זאָל ארויס־שיקען רעגיסטרירטע נאָטיצען צו אלע ברענטשעס, וואָס האָבען פערפעהלט אָפּגעבען א רעכנונג פון זייערע געלד־זאַמלונגען אין פערלויף פון 30 טעג נאָך דעם ארויס־שיקען פון די פיערטעל־יעהרליכע בילס, לאָזענדיג זיי וויסען, דאָס אויב זיי וועלען ניט שיקען די דיוס אין פערלויף פון 15 טעג, וועלען זיי ווערען סוספּענדירט.

- נאָך דעם פערפעהלען צו בעצאָהלען די בילס 10 טעג נאָכ'ן ערהאלטען פון דעם רעגיסטרירטען בריעף, זאָל דער ברענטש מיט די חברים ערקלעהרט ווערען אלס

סוספענדירט, אויב די צאהלונג וועט ניט געמאַכט זיין ווערען ביז ענדע קווארטאל, דאן זאָלען דער בראַנטש און די חברים בעטראַכט ווערען אלס געשטראַכענע חברים פון ארדען.

§ 4. בראַנטש סעקרעטערע דארפען שיקען בילס צו זייערע חברים ניט שפּעטער פון 5 טעג נאָך דעם ערהאלטען די בילס פון אָפיס. זיי מוזען אויך בעשטימען א ציים פאר דער לעצטער איינצאַהלונג און סוספּענדירען וואָס טאָר ניט זיין שפּעטער פון דעם 15טען טאָג פון דעם צווייטען מאָנאַט אין קווארטאל.

§ 5. דער בראַנטש סעקרעטער זאָל גלייך נאָך דעם בעשטימטען דאטום פון סוספּענשאָן ארויסשיקען בריעף צו די סוספּענדירטע חברים, אינפארמירענדיג זיי דאָס זיי קענען ווערען גוטשטעהענדע מעמבערס איינצאָהלענדיג זייערע דיוס אויף דעם קומענדען מיטינג פון בראַנטש, און אויב זיי צאָהלען ניט איין ביז יענער ציים, זיינען זיי געשטראַכען פון פערבאַנד.

ארטיקעל 10.

## סיסטעם פון צאהלונגען, אבשאצונג (וואלואיישאָן) סוררענדער וואלועס, בענעפיטס און עקספּענס פאנדס.

§ 1. די סומע אינשורענס זאָל אנגעגעבען ווערען אין דער פּאליסי און זאָל אויסגעצאָלהט ווערען צו די בענעפיציאַנטען, ווען ניט אָנגעבען דאַן ווערט עס אויסגעצאָהלט צו די נאָהענטסטע פערוואנדטע.

דער פערבאַנד האָט אַ סיסטעם באַזירט אויף די צאָהלונגען פון אַמעריקאַן עקספּירענס טאַבעלע מיט 4 פּראָצענט אינטערעסט; דיעזער סטאַנדארד פון צאָהלונגען איז אויך דער זעלבער פאר דער אָבשאַצונג (וואלואיישאָן) פון די פּאָליסיס, אויף דעם באַזיס פון צאָהלונגען וואָס ווערען דעם ערשטען יאָהר בענוצט

פאר לויפענדע שטערבען פעלע און עקספענס, לויט פראָוויזיאָן פון סעקשאָן 242, פאראגראף 2 פון ארטי־קעל 7 פון די אינשורענס געזעצע.

דער פערבאַנד דארף האָבען אַ רעזערוו אין אַנ־קלאַנג מיט דער סיסטעם, בכדי צו קענען האָבען די פריווילעגיען לויט סעקציאָן 231, פאראגראף 1, סוב פאראגראף ב) פון ארטיקעל 7. פון די אינשורענס גע־זעצע צו געבען די חברים פייד אפ פאליסיס, פערלייגער־טע אינשורענס גלייך צום ווערטה פון טהייל פון רע־זערוו וואָס געהט פאר'ן קרעדיט פון די מעמבערס, דאָס קען געגעבען ווערען ווען דער חבר מאַכט אויס אַן אַפּ־ליקיישאָן נאָכדעם ווי ער האָט געצאָהלט 2 יאָהר צייט זיינע דיוס לויט די סיסטעם אין גאַנצען.

דער פערבאַנד זאָל ארויסגעבען פאליסיס לויט דעם גאַנצען לעבען פלאן („וווהאָל לייף"). די צאָה־לונגען קענען זיין פיערטעל יעהרליך, האַלב יעהרליך און יעהרליך לויט די רייטס פון אונזער אינשוּרענס סיסטעם.

דער פערבאַנד קען אויך ארויסגעבען פאַליסיס פיר א געוויסע צאָהל יאָהרען בעשריינקט (לימיטעד לייף פלען) לויט דער בעשטימונג פון דער דזשע־נעראל עקזעקוטיוו קאָמיטע; אין פאַל אזעלכע פאליסיס ווערען ארויסגעגעבען, זאָל נור א טייל פון קאָנטרי־בוציאָנען פיר'ן ערשטען יאָהר, ניט העכער פון די צאַהלונגען פיר'ן „גאַנצען לעבען פלאן", קענען בענוצט ווערען פאר לויפענדע שטערבען פעלע און עקספענס.

דער בענעפישיארי פאָנד פון פערבאַנד זאָל בע־שטעהן פון די צאָהלונגען פון יעדען חבר נאָך דער ענדע פון ערשטען יאָהר און פון די צאַהלונגען פון יע־דען מעמבער פון ערשטען יאָהר וואָס געהט פיר די לויפענדע שטערבען פעלע און פון עקסטרא צאהלונגען אויב אזעלכע ווערען געלייגט אונטער די אינשורענס געזעצע פון ניו יאָרק סטייט; קיין טייל פון בענע־פישיארי פאָנד געהט פיר עקספענס.

דער עקספּענס פאָנד בעשטעהט פון די צאהלונגען פון די מעמבערס פיר'ן ערשטען יאָהר (ארונטעררע־בענדיג די טויטען פעלע אויסגאבען) און פער קאפּיטא טעקס און ספּעציעלע צאהלונגען אויב אַזעלכע ווערען געמאַכט פיר דיעזען פאָנד.

## אַרטיקעל 11.

אויב די פּעריאָדישע צאהלונגען צום בענעפּי־שיארי פאָנד פון די חברים זאָלען אין א געוויסע צייט זיין ניט גענוג צו דעקען אלע קליימס פיר טויטען און קראַנקען בענעפּיט און אָנהאַלטען דעם נויטיגען רעזערוו לויט'ן געזעץ, קענען געמאַכט ווערען עקסטרא צאָה־לונגען צו דעקען דעם דעפּיציט, ווי בעשטימט לויט סעקציע 242 פון ארטיקעל 7 פון די אינשורענס גע־זעצע; און מיט דער געשריבענער צושטימונג פון א חבר זאָל זיין סערטיפיקייט'ס פּראָפּאָרציע פון אַזאַ דע־פיציט, אויב די וואלואיישאן וועט צייגען אזעלכען, ארונטערגערעכענט ווערען מיט 4 פּראָצענט אינטערעסט יעהרליך, ביז דער דעפיציט וועט גוט געמאַכט ווערען.

## אַרטיקעל 12.

## טרענספער קארדס.

§ 1. יעדער גוטשטעהענדער חבר זאָל קריגען אַ טרענספער קאַרד נאָך דעם ערהאַלטען פון זיין אַפּלי־קיישאָן פיר א טרענספער קארד ביים ברענטש סעקרע־טער.

§ 2. דער ברענטש סעקרעטער, ארויסגעבענדיג דעם טרענספער, זאָל קאלעקטירען די דיוס פאר'ן קוואַ־טאַל, און אין פאל דער חבר האָט נאָך ניט איבערגע־געבען די טרענספער קאַרד צום ברענטש, וואו ער וויל זיך טראנספערירען, זאָל ער פעררעכענט ווערען פאר א מיטגליעד פון דעם אַלטען ברענטש און אין 2 מאָנאַטען בענייען זיין טרענספער קאַרד.

§ 3. דער ברענטש, וועלכער נעהמט אויף דעם טראנספערירטען מעמבער, מוז זאָפארט צושיקען די קארד אין דזשענעראל אָפּיס.

§ 5. ווען א מעמבער ווערט ניט אויפגענומען אין דעם נייעם ברענטש, קען ער צוריק אריינטרעטען אין זיין אַלטען ברענטש. ער מוז אָבער מיטטהיילען זיין ברענטש סעקרעטער און צושיקען די קארד, וועלכע דארף פערניכטעט ווערען.

§ 5. ווען אַ מעמבער פאָהרט אריבער אין א שטאדט, וואו עס איז דאָ א ברענטש פון געוויסע פארטיי מיטגליעדער, און ער וויל ניט נאכקומען די ספּעציעלע פארטיי פפליכטען, קען דער ברענטש איהם צוריקווייזען אין פאל דארט געפינט זיך אַ צווייטער ברענטש. ווען ניט מוז ער אויפגענומען ווערען אהנע ספּעציעלע בעדינגונגען.

§ 6. אין א פּלאַץ, וואו קיינע ברענטשעס זיינען דאָ, ווערט דער מעמבער פעררעכענט אַלס מעמבער־עט־לארדזש און זיינע דיוס צאָהלט ער אין גענעראל אָפּיס, אויסער די רעגולע דיוס, נאָך 20 סענט אַ קווארטאַל.

## ארטיקעל 13.

## טרייעלס, שטראָף, אַפּיעלס.

§ 1. יעדער מעמבער פון פערבאַנד קען בעשטראפט ווערען פאר ברעכען די געזעצע פון פערבאַנד אָדער פאר ניט שעהנע אויפפיהרונג, ווי פאָלגענדע: א) אונעהרליכע און אונמאָראלע אויפפיהרונג; ב) ארויסגעבען צום אפּליקאַנט די נעמען פון די יעניגע וועלכע זיינען געווען געגען איהם; ג) בעזוכען אַ מיטינג אין א שיכור'ן צושטנאַד; ד) בענוצען א בעליידיגענדע און מיאוס'ע שפראַך ביי די מיטינגען; ה) מיסגעברויכען די פאָנדס פון אָרדער אָדער בענוצענדיג זיי געגען די געזעצע פון ארדער; ו) מאַכען פאלשע און אונעהרליכע פערלוימדונגען געגען אַ מעמבער פון אר־

דער ; ז) בעמיהען זיך צו קריגען די בענעפיטס פון אָרדער אויף איין אונעהרליכען וועג ; ח) מאַכען א פערזוך צו בעגעהן זעלבסטמאָרד.

ארטיקעל 14.

## טשיעף מעדיקאל עקזאמינער.

§ 1. דער טשיעף מעדיקאל זאָל זיין א גראדואיר־טער פון א גוטען מעדיצינישען קאלעדזש, און גוט־שטעהענד אין ברענטש וואו ער בעלאנגט און מוז זיך געפינען אין דער זעלבער שטאדט וואו די דזש. עקז. איז

§ 2. דער טשיעף מעדיקאל האָט דאָס רעכט אָנ־צונעהמען אָדער צוריקוויזען די אונטערגעשריעבענע דאָקטאָר אפליקיישאָנס, אין פאל דאָס צוריקווייזען אָדער אָננעהמען איז אויך אין אַנקלאנג מיט דעם בע־שלוס פון דזש. עקזעקוטיווע.

§ 3. צוריקגעוויזענע אפליקאַנטען פון בר. דאָק־טאָר קענען אפעלירען צום טשיעף מעדיקאל עקזאַמינער.

§ 4. דער טשיעף מעדיקאל זאָל פאָרזיכטיג עקזא־מעניִרען אלע אפליקיישאָנס פאר מעמבערשיפּ און אָבשי־קען אין דזש. אָפיס אלע דורכגעגאַנגענע אפליקיישאָנס, זעהען דאָס די ניט־ריכטיג און ניט אין גאַנצען אָנגעגע־בענע אפליקיישאָנס זאָלען צוריק געשיקט ווערען צו די ברענטשעס פיר די נויטיגע קאָרעקשאָנס.

§ 5. צו האָבען אלע צוריקגעוויזענע אפליקיי־שאָנס אויף אַ בעזונדער ליסטע.

ארטיקעל 15.

## אפיסערס פון פערבאנד.

§ 1. די אפיסערס פון פערבאַנד זאָלען זיין : אַ גענעראל פרעזידענט, גענעראל וויס פרעזידענט, גענע־ראל טרעזשורער, גענעראל סעקרעטער, ערשטער, צווייטער און דריטער טראָסטי.

§ 2. די אָפּיסערס זאָלען נאָמינירט ווערען אויף דער קאָנווענשאָן און ערוועהלט דורך א מאַיאָריטעט שטימען פון חברים פון די ברענטשעס אין פערלויף פון 30 טעג נאָך דער קאָנווענשאָן, זיי זאָלען אָנהאלטען זייער אָפּיס ביז זייערע נאכפאָלגער וועלען ערוועהלט און אינסטאַלירט ווערען.

ארטיקעל 16.

## פפליכטען פון אָפּיסערס.

§ 1. דער גענעראל פרעזידענט זאָל פיהרען די מיטינגען פון דער גענעראל עקזעקוטיוו.

זיינע בעשטימונגען וועגען פראגען פון ארדען, איבער וועלכע ער האָט די יוריסדיקציע, דארפען געפאלגט ווערען, סיידען זיי ווערען געענדערט דורך אַן אַפּיעל.

ער זאָל האָבען די בעשליסענדע רעכט אין די פראַגען וואו די שטימען פון דער גענ. עקז. זיינען צוטהיילט גלייך.

ער זאָל האָבען אן אלגעמיינעם אויפזיכט איבער'ן פערבאַנד, אונטערשרייבען אלע טשאַרטערס, סערטיפיקייטס, דאָקומענטען און אנדערע זאכען וואָס נויטיגען זיך אין זיין אונטערשריפט.

ער זאָל אונטערשרייבען טשעקס און דרעפטס צוזאַמען מיט'ן טרעזשורער.

ער זאָל מיט דער צושטימונג פון דער גענעראל עקזעקוטיוו ערוועהלען קאָמיטעס ווען מען דארף אַזעלכע.

ער זאָל אויך טהאָן אַנדערע פפליכטען ווי די געזעצע פאָדערען עס.

ער קען איבערגעבען א טהייל פון זיינע רעכטע צו א צווייטען מיטגליעד פון דער גענעראל עקזעקוטיוו, נור אליין ווערט ער ניט בעפרייט פון דער פעראַנטוואָרטליכקייט.

§ 2. דער גענעראל סעקרעטער זאָל האָבען א רע־
קאָרד פון די פערהאנדלונגען פון דער גענעראל עקזע־
קוטיוו קאָמיטע און אבהיטען אלע דאָקומענטען, די בי־
כער און פאַפּירען און אנדער פערמעגען וואָס בעלאַנגט
צום פערבאַנד.

ער זאָל לעזען די קאָרעספּאָנדענץ, בעריכטען, פּעטי־
ציעס א. ז. וו. און זאָל אויסמאַכען אלע טשעקס וואָס
דארפען אונטערגעשריעבען ווערען פון טרעזשורער.

ער זאָל אבגעבען א יעהרליכען בעריכט צו דער
קאָנווענשאָן ציינענדיג דעם צושטאַנד פון פערבאַנד.

ער זאָל פיהרען די קאָרעספּאנדענץ פון דער גענע־
ראל עקזעקוטיוו קאָמיטע, וואָס איז נוגע זיין אָפּיס.

ער זאָל האָבען אַ רעקאָרד פון דעם נאמען, נומער,
אדרעס און אינסטאָלליישאָן פון די ברענטשעס; זאָל פיה־
רען די ביכער פון גענ. עקזעקוטיוו און טהאָן אַנדערע
פפליכטען לויט די געזעצע פון פערבאַנד און בעשטי־
מונגען פון דער גענעראל עקזעקוטיוו.

ער זאָל האָבען די אויפזיכט איבער די אָפּיס אָנ־
געשטעלטע און זיין פעראַנטווארטליך פיר דעם אויפ־
זיכט. ער זאָל, אַם ענדע פון זיין טערמין אין אָפּיס,
איבערגעבען צו זיין נאָכפאלגער אלע געלדער, דאָקומענ־
טען פון פערבאַנד, וואָס קענען זיין ביי איהם אין דער
צייט.

ער זאָל צושטעלען באָנדס פיר 5 טויזענד דאָלאר,
און זאָל קריגען געהאלט לויט דער בעשטימונג פון דער
קאָנווענשאָן.

§ 3. דער גענעראל טרעזשורער זאָל האָבען די
אויפזיכט איבער אלע געלדער פון פערבאַנד.

ער זאָל פיהרען א ריכטיגע רעכנונג פון אלע געל־
דער וואס פאלען אריין צו איהם און זיי דעפּאזיטען אין
די ביינק וואָס די גענעראל עקזעקוטיוו וועט בעשטי־
מען.

ער זאָל אינוועסטען די געלדער אין אזעלכע באָנדס

ווי די גענעראל עקזעקוטיוו וועט בעשטימען, און דארף געבען א בעריכט פון דעם.

ער זאָל אונטערשרייבען די טשעקס, וואָס וועלען אויסגעמאַכט פון די ריכטיגע אפיסערס לויט די געזעצע פון ארדען.

ער זאָל איבערגעבען צו דער גענעראל עקזעקוטיוו, ווען ער וועט אויפגעפאדערט ווערען, אלע געלדער, פאַפירען און אנדער פערמעגען פון פערבאַנד, וואָס קענען זיך געפינען אין זיינע הענט.

אין פאל פון זיין טויט, רעזיגנאַציאָן אָדער סוס־פענשאָן פון אָפיס זאָל די עקזעקוטיוו קאָמיטע האָבען דאָס רעכט צו אַפּוינטען אַן אַנדערען ביז דער קאָנווענשאָן.

ער זאָל צושטעלען באָנדס פיר דער סומע פון 10 טויזענד דאָלאר.

§ 4. דער וויים פּרעזידענט זאָל דורך דער אבוועזענהייט פון פּרעזידענט ערפילען אלע פפליכטען פון פּרעזידענט לויט דער קאָנסטיטוציאָן און געזעצע פון פערבאַנד, און אין אזעלכע פעלע זאָל ער האָבען די זעלבע רעכטע און בעפאָלמעכטיגונג ווי דער גענעראל פּרעזידענט.

## אַרטיקעל 17.

§ 1. די בענעפיט סערטיפיקייט קען צוגענומען ווערען פון אַ חבר אונטער פאָלגענדע אומשטענדען.:

א) ווען א חבר האָט געמאַכט פאלשע צ.-גאבען ביים אריינטרעטען אין אָרדען.

ב) ווען אַ חבר זאָל אננעהמען אַ בעשעפטיגונג וואָס וואלט איהם צוריקגעוויזען פון מעמבערשיפּ ווען ער האָט אויסגעמאַכט זיין אפּליקיישאָן פיר אויפנאַהמע.

ג) ווען א חבר זאָל פעראורטהיילט ווערען פיר א גנבה.

ד) ווען א חבר ווערט א שטענדיגער שיכור, אָדער

בענוצער פון אפיאום, קאָקיין און אנדערע בעטויבענדע דראגס.

ה) ווען א חבר זאָל מיסגעברויכען געלדער פון פערבאַנד אדער קריגען געלדער אונטער פאלשע פרעטענזיעס.

ו) ווען אַ חבר וועט אָנקלאגען דעם פערבאַנד אָדער א ברענטש אין קאורט איידער ער האָט אויסגענוצט יעדע מעגליכקייט לויט די געזעצע פון ארדען צו קריגען א בעפרידיגונג.

ז) ווען א חבר צאָהלט ניט זיינע דיוס אין ציים ווי בעשטימט ביים ארדען אדער סעקרעטער פון ברענטש.

ארטיקעל 18.

## לאָאַ קאָמיטע.

§ 1. אויף יעדער קאָנווענשאָן זאָל נאָמינירט ווערען א לאָאַ קאָמיטע פון 3 חברים, וועלכע זאָלען ערוועהלט ווערען דורך דעם רעפערענדום פון די חברים.

§ 2. די לאָאַ קאָמיטע זאָל האָבען דאָס רעכט צו פערפערטיגען אַמענדמענטס צו די געזעצע פון ארדען און זיי פארלעגען פאר דער גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטע צו בעטראַכטען.

§ 3. אויב די גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטע וועט גוטהייסען די אמענדמענטס זאָלען די לעצטע פאָרגעבראכט ווערען צו א רעפערענדום וואוט פון די מיטגליעדער.

§ 4. די לאָאַ קאָמיטע זאָל ענטשיידען אלע דיספוטען וועגען קאָנסטיטוציאָנעלע און לעגאלע פראגען, וואָס קענען ארויסקומען צווישען דער גענעראל עקזעקוטיוו, קאָנטראל קאָמיטע און פערשיעדענע ברענטשעס.

ארטיקעל 19.

## סטענדינג קאָמיטעס.

§ 1. סטענדינג קאָמיטעס פון פערבאַנד ווערען ער־

וועהלט ביים קאָנוועגשאָן יעהרליך, און זייער טהעטיג־
קייט ווערט קאָנטראלירט פון דזש. עקזעקוטיוו.

§ 2. די עקזעקוטיוו קאָמיטע האָט דאָס רעכט, האָבענדיג איין אורזאכע, צו יעדער צייט ארונטער־
זעצען אַ מיטגליעד פון די סטענדינג קאָמיטעס, און ערוועהלען אן אנדערען אויף זיין פּלאַץ. דאָס זעלבע
ווען דער מיטגליעד שטאַרבט אָדער רעזיגנירט.

## אַרטיקעל 20.

## קאָנוועגשאָנס.

§ 1. דער נאַצ. ארב. פערבאנד האלט אב יעהרליכע קאָנוועגשאָנס.

§ 2. דער פּלאַץ פון קאָנוועגשאָן ווערט בעשטימט ביי אַ קאָנוועגשאָן און פארגעלעגט פיר א רעפערענדום.

§ 3. יעדער בראַנטש וואָס איז אין עקזיסטענץ אונטער'ן פערבאַנד איז בערעכטיגט צו שיקען דעלעגאַ־
טען צום קאָנוועגשאָן. יעדע 25 חברים גיבען דאָס רעכט דעם בראַנטש צו ערוועהלען איין דעלעגאַט.

§ 4. יעדער דעלעגאַט איז בערעכטיגט צו איין שטימע.

## אַרטיקעל 21.

## די בראַנטשעס און זייער פערוואלטונג.

§ 1. די אפּיסערס פון אַ בראַנטש זאָלען זיין אַ פּרעזידענט, א סעקרעטער און א טרעזשורער, וועלכע
ווערען ערוועהלט יעהרליך אָדער האלב־יעהרליך אויף די מיטינגען פון די בראַנטשעס דורך מאַיאָריטעט
פון די אנוועזענדע חברים, אויף די מיטינגען גערופען צוליעב דיעזען צוועק. די אפּיסערס זאָלען זיין אין
אַמט ביז זייערע נאַכפאָלגער וועלען ווערען ערוועהלט און אינסטאָלירט.

§ 2. יעדער בראַנטש האָט אָבער דאָס רעכט צו ערוועהלען אזוי פיעל אָפּיסערס און קאָמיטעס ווי די

חברים וועלען בעשטימען דורך אַ מאַיאָריטעט שטימען.

§ אלע אָפּיסערס מוזען זיין גוטשטעהענדע אין אַר־דען און אין ברענטש.

§ 4. דער פּרעזידענט זאָל פיהרען די מיטינגען פון ברענטש און העלפען דורכפיהרען אלע בעשליסע און געזעצע פון ארדען.

ער דארף אונטערשרייבען אלע בילס און אָנווייזונ־גען וואו זיין אונטערשריפט איז נויטיג.

§ 5. דער סעקרעטער זאָל פערצייכנען אלע פער־האַנדלונגען פון מיטינגען פון ברענטש און בעזאָרגען די קאָרעספּאָנדענץ פון גענעראל אָפיס פון פערבאַנד; זאָל שיקען מעלדונגען וועגען דער צייט פון די צאה־לונגען, ערהאלטען און אבשיקען אלע געלדער פון פער־באַנד און אפיס.

§ 6. דער טרעזשורער זאָל האָבען די אויפזיכט איי־בער די געלדער פון ברענטש און פיהרען ריכטיגע רעכ־נונגען פון אלע פינאַנציעלע אַנגעלעגענהייטען פון ברענטש און אויך אונטערשרייבען מיט'ן פּרעזידענט אַלע טשעקס און דרעפטס.

§ 7. יעדער ברענטש זאָל האָבען דאָס רעכט צו מאַכען פּערשיעדענע געזעצע און בעשטימונגען פיר א די פיהרונג פון ברענטש אויב זיי זיינען דורכגעגאַנ־גען אַ מאַיאָריטעט שטימען פון די מיטגליעדער און זייַ־נען אין קיין געגענזאַץ מיט די געזעצע פון ארדען.

ארטיקעל 22.

## נאָמינייישאָן און וואַהלען.

§ 1. די מעמבערס פון דער גענעראל עקזעקוטיוו קאָמיטע און קאָנטראָל קאָמיטע זאָלען נאָמינירט ווערען אויף די קאָנווענשאָנס; יעדער מיטגליעד איז בערעכ־טיגט צו 1 שטימע.

§ 2. מעמבערס קענען נאָמינירט ווערען פיר איין אַמט אָבוואָהל זיי זיינען ניט אַנוועזענד אויף אַ קאָנ־

ווענשאָן; די מעמבערס דארפען אָבער גיבען אַ שריפט־ליכע ערקלעהרונג דאָס זיי ווערען אָננעהמען דעם אַמט.

§ 3. די נעמען פון די קאַנדידאַטען פיר די עמ־טער, וועלכע קריגען די גרעסטע צאָהל שטימען ווערען איבערגעגעבען צו אַ רעפערענדום באַלאָט; די מאַיאָריטעט שטימען פון חברים אַנוועזענד ביי די מיטינגען איז גע־ניגענד צו ערוועהלען די קאַנדידאטען אַלס אָפיסערס פון אָרדען.

## אַרטיקעל 23.

## רעפערענדום.

§ 1. אַלע געזעצע פון פערבאַנד, וועלכע ווערען אָנגענומען ביים קאָנווענשאָן, ווערען איבערגעגעבען צו אַ רעפערענדום, און אַנערקענט אלס געזעצע דורך אַ מערהייט שטימען.

§ 2. 5 ברענטשעס פון 3 פערשיעדענע סטייטס קענען פאָדערען צו יעדער צייט פון דזש. עקזעקוטיוו איבערגעבען זייערען אַ פאָרשלאַג צו אַ רעפערענדום.

§ 3. די קאָנטראָל און עקזעקוטיוו קאָמיטעס קע־נען צו יעדער צייט ארויסשיקען פאָרשלעגע צו אַ רע־פערענדום.

§ 4. פאָרשלעגע, וואָס ווערען געשיקט צו אַ רע־פערענדום, מוזען אָבגעשטימט ווערען פון די ברענטשעס אין פערלויף פון 4 וואָכען צייט, נאָך דער צייט, ווערען די שטימען ניט פעררעכענט.

§ 5. פאָרשלעגע צוריקגעוויעזען ביים רעפערענ־דום קענען פאָרגעלעגט ווערען אַ יאָהר שפעטער נאָך דעם צוריקווייזען די פאָרשלעגע.

§ 6. דער רעפערענדום אַבשטימונג דארף דורכגע־פיהרט ווערען אויף די מיטינגען פון די ברענטשעס, וועלכע דארפען געבען נאָטיץ צו אַלע חברים וועגען דעם.

§ 7. אויב אַ געוויסער פאָרשלאג, ארייננגערעכענט

און אמענדמענט צו דער קאָנסטיטוציאָן, געהט דורך דעם רעפערענדום, ווערט ער ערקלעהרט אלס געזעץ פון די גענעראל עקזעקוטיוו.

## קראנקען אינשורענס.

דעם 18טען יאַנואַר 1913 האָט דער ניו יאָרק סטייט אינשורענס דעפּארטמענט גוטגעהייסען פּאָלגענדע ביי־לאו און רעזאָלוציאָן:

אַ פּריווילעגיע זאָל געגעבען ווערען צו אַלע מיט־גליעדער פון עלטער פון 18 ביז 40 יאָהר צו זיין פער־זיכערט געגען קראנקהייט (דיסאביליטי) פאר דער סומע פון 6 דאָלאר א וואָך, ניט מעהר פון 12 וואָכען פיר יעדער קראנקהייט אָדער אין איין יאָהר, די צאהלונגען פון דעם קראנקען בענעפיט זאָלען זיין 90 סענט יעדען קווארטאל. דער קראַנקען בענעפיט זאָל ניט געצאָהלט ווערען אין פאל פון אונמאָראלישע קראנקהייט, שכרות אָדער דאָס בענוצען פון בעטויבענדע דראָגס. די פערזי־כערונג זאָל דויערען ביז דער מעמבער וועט אלט ווערען 60 יאָהר.

---

## אינסטרוקציאָנען וועגען קראנקען בענעפיט.

א) א חבר, ווען ער ווערט קראנק, מוז זיך מעלדען גלייך צום סעקרעטער אָדער האספּיטעלער.

ב) זיין בערעכטיגונג צום בענעפיט ווערט גע־רעכענט פון טאָג ווען ער האָט געמאלדען דעם סעקרעטער אדער האָספּיטעלער.

ג) א חבר, וועלכער ליגט אין האָספּיטאל, דארף צושטעלען א סטייטמענט פון האָספּיטאל, וואו ער איז געווען קראנק.

ד) א חבר קריגט אויסגעצאהלט זיין קראנקען בענעפיט ווען אין אָפיס ווערט ערהאלטען א קראנקען סערטיפיקייט, אונטערגעשריעבען פון דאָקטאר, בר. סעקרעטער און איין אונטערזוכונגס קאָמיטע פון 3 חברים, אָנגעבענדיג דעם דאטום.

ה) א חבר קריגט זיין בענעפיט ווען ער איז גוטשטעהענד אין פערבאנד.

ו) אין דער צייט פון סוספענשאן איז דער חבר ניט בערעכטיגט צו בענעפיטס.

ז) א חבר איז בערעכטיגט צו בענעפיט, ווען ער איז געווען קראנק א פולע וואָך פון 7 טעג.

ח) אַ קראנקען סערטיפיקייט איז גוט נור פיר 1 וואך און מוז אויסגעשריעבען ווערען אין טינט.

ט) די טשעקס פון קראנקען בענעפיט ווערען אויסגעמאכט אויף דעם נאמען פון קראנקען און איבערגעשיקט צו די סעקרעטערע פון ברענטשעס.

י) א חבר איז בערעכטיגט צו קראנקען בענע־פיט, ווען ער איז א גוטשטעהענדער חבר פיר 6 מאָנאטען צייט פון טאָג ווען ער איז אויפגענומען געוואָרען אין אָפיס.



## ווי מען זאל זיך נוהג זיין ביי די מיטינגען פון די ברענטשעס.

א. אַ מיטינג קען געעפענט ווערען ווען עס איז דאָ א בעשטימטע צאָהל מיטגליעדער, ניט ווענינער פון 7.

ב. אויף דעם מיטינג דארף נאָמינירט ווערען גלייך אַ טשערמאן (אויב דער ברענטש האָט ניט קיין ערוועהלטען טשערמאן פיר א געוויסע צייט), וועלכער לעזט פאָר דעם טאַגעסאָרדנונג פון מיטינג. ענדערונגען קענען געמאַכט ווערען און פונקטען צוגעשטעלט איידער די טאַגעס־אָרדנונג איז אָנגענומען.

ג) נאָך דעם אָננעהמען פון טאַגעס־ארדנונג דארף דער סעקרעטער פאָרלעזען דעם פּראָטאָקאל פון לעצטען מיטינג, און ער ווערט אָנגענומען פון דער פערזאַמלונג, אויב ער ערהאלט אַלע בעשליסע און רעזאָלוציאָנען פון פערגאנגענעם מיטינג.

ד) נאָך דעם פּראָטאָקאל פאָרלעזען טרעט מען צו צו פערהאנדלען די טאַגעס־אָרדנונג, פּונקט ביי פּונקט, און יעדע חבר איז בערעכטיגט אויסצושפּרעכען זיין מיינונג און אבגעבען זיין וואוט פיר יעדען פאָרשלאַג, וועלכער ווערט אריינגעבראכט.

ה) קיינע דעבאַטען קענען ערלויבט ווערען, זאָלאַנג עס איז ניטא א געוויסער פאָרשלאַג איבער דער פראגע, וועלכע דארף דעבאַטירט ווערען.

ו) אלע וועלכע ווילען דאָס ווארט, מוזען זיך מעל־דען צום טשערמאַן, און זייערע נעמען ווערען געשטעלט אויף דער רעדנער ליסטע אין ארדנונג, וועלכע קען ניט געענדערט ווערען.

ז) נאכדעם ווי די פראגע איז ארומגערעדט געוואָ־רען, קען יעדער איינער פון די פערזאמעלטע מאַכען אַ פאָרשלאַג צו שליסען די רעדנער ליסטע, בעשרענקען די רעדע צייט און שליסען די דעבאַטע.

ח) אַ פאָרשלאג צו שליסען די רעדנער ליסטע אָדער בעשרענקען די צייט ווערט אָבגעשטימט אָהן דעבאַטען.

ט) יעדער פאָרשלאַג מוז אונטערשטיצט ווערען פון אַ צווייטען מעמבער בכדי צו קענען ווערען אָבגעשטימט אָדער פערהאנדעלט.

י) צו יעדען פאָרשלאַג קען געמאַכט ווערען איין אַמענדמענט, וועלכער דארף פריהער פון פאָרשלאַג אָבגעשטימט ווערען, אַ צווייטער אַמענדמענט קען אויך געמאַכט ווערען צום אַמענדמענט.

יא) יעדער פאָרשלאַג ווערט אָנגענומען דורך אַ מאַיאָריטעט שטימען, ביי א גלייכע צאָהל שטימען איז דעם טשערמאַנ׳ס שטימע ענטשיידענד.

יב) חברים, וועלכע קומען ניט צו א געוויסען מיטינג, פון וועלכע זיי זיינען מיטגעטהיילט געווארען, קענען ניט פראָטעסטירען געגען די געזעצליכע בעשליסע פון מיטינג.

## אונזער אינשורענס סיסטעם.

אונזערע צאָהלונגען זיינען לויט די יאָהרען פון דעם מיטגליעד, ווען ער טרעט אריין אין ארדען.

דער וויכטיגסטער עלעמענט אין אונזער סיסטעם און די צאָהלונגען איז דער עלטער פון דעם מיטגליעד, ווייל דורכשניטליך לעבט א יונגער מענש לענגער פון אַן עלטערען, און וויסענדיג נאַטירליך די לעבענס־לענגליבקייט פון אַ מענש לויט זיינע יאָהרען, האָט מען געקענט אייגענטליך וויסען אויך דעם ריסק פון יעדען, און לויט דעם ריסק אויסמאַכען די צאָהלונגען. קורץ, עס איז אויסגערעכענט לויט א בעוואוסטער שטערבליכקייטס־טאַבעלע פאר יעדען עלטער און מיט א זעלטענער מאַטהעמאַטישער פינקטליכקייט (די לייף אינשורענס סיסטעם).

געדענקט, דאָס יעדער איינער צאָהלט פיר זיך אליין, לויט זיינע יאָהרען. די צאהלונגען ווערען ניט געהעכערט, ווייל זיי זיינען בעשטימט אין פאָראויס בעת דער חבר טרעט אריין און גיט אָן זיינע יאָהרען. דער אינגערער צאָהלט ווניגער, דער עלטערער — מעהר, קיינער

צאָהלט ניט פאַר'ן צוווייטען, און עס זיינען דערפאַר ניטא קיינע אורזאַכען פאַר אונצופריעדענהייט און במילא דאַרף אויך דער יונגער שוין ניט פערלאַזען דעם אָרדען.

וואָס איגנער איינער איז ביים אַריינטרעטען, אַלץ ווענינגער צאָהלט ער. זיינע צאָהלונגען פערבלייבען שוין אַזוי אויף זיין גאַנצען לעבען און זיינען יעדען יאָהר די זעלבע. עס איז אַזוי ריכטיג אויסגערעכענט, אַז דאָס וואָס איינער צאָהלט איבער אין די אינגערע יאָהרען, בעצאָהלט ער פאַקטיש פאַר זיך אין די עלטערע יאָהרען. מיט אַנדערע ווערטער, ער פערזיכערט זיך אַליין דורך זיינע צאָהלונגען. דאָס זאָלען אין זינען האָבען הויפּט־זעכליך די יונגע לייט, וועלכע ווילען אַריינגעהן אין אָרדען: וואָס פריהער זיי שליסען זיך אָן אָן דעם פּער־באַנד, אַלץ ווענינגער קומט זיי אויס צו צאָהלען זייער גאַנצען לעבען.

די גרעסטע צאָהל מיטגליעדער, וועלכע בעלאַנגען צו אָרדענס, זיינען זעהר ווענינג בעקאַנט מיט דער אינשור־רענס סיסטעם פון זייערע אָרדענס.

עס איז אָבער צייט, דאָס די אידישע אָרדענס־מיט־גליעדער זאָלען אויפגעקלעהרט ווערען, אום זיי זאָלען ניט זיין בלינד אין די פראַגען, ווייל די לעצטע זיינען זיי צו שטאַרק נוגע און זיי מוזען זיי פּיעל בעשעפטי־גען.

די מעהרסטע אידישע אָרדענס, מיט איינצעלנע אויסנאַהמען, האָבען די אַלטע אַסעסמענטס־סיסטעם, וואָס קען בשום אופן ניט פערזיכערען דעם אָרדען פון אַ קריזיס אין פערלויף פון אַ געוויסע צייט.

אייניגע פיהרער פון אָרדענס פערשטעהען עס און האָבען געפונען פאַר נויטיג צו וואָרנען זייערע אָרדענס, אָבער פאָרלויפיג האָבען זיי נאָך קיין גרויס ערפאָלג ניט געהאַט.

יאָהרען־לאַנג האָט מען זיך אַבסאָלוט ניט פּער־טראַכט איבער דער פראַגע, און די מיטגליעדער, ניט זייענדיג בעקאַנט מיט דעם, טרעטען אַרויס געגען די

ענדערונגען אָדער דער נייער סיסטעם, ניט פערשטעהענ־
דיג, דאָס זיי מאַכען די לאגע פון זייער אָרדען נאָך
שווערער און הילפּלאָזער און דאָס אַם ענדע וועלען זיי
מהייער בעצאָהלען דערפאר.

די אינשורענס־געזעצע ווערען וואָס אַ טאָג שטרענ־
גער. מען הויבט אָן שטרענג צו פערלאנגען, דאָס די
אָרדענס זאָלען זיין מעהר פערזיכערט. די אינשורענס
דעפּארטמענט פון די שטאאטען פאָדערן ענדערונגען,
מען שלאָגט פאָר און מען נעהמט אָן בילס צו רעגולירען
די אינשורענס סיסטעם פון די ארדענס, און די לעצטע
וועלען סוף כל סוף געצוואונגען ווערען אָנצונעהמען דאָס
מאָדערנע אינשורענס סיסטעם, אָדער זיי וועלען ניט קענ־
נען עקזיסטירען.

אונזער ארדען, אַ דאַנק זיין אינשורענס סיסטעם
האָט מעגליך געמאַכט א געזונדען, נאָרמאלען וואוקס אין
בעשאַפען א פעסטען פונדאמענט פיר זיך.

דאָס איז אונזער אינשורענס סיסטעם, די מעלות
און פריווילעגיעס, און עס איז אָהן צווייפעל דאָס לעצטע
ווארט פון דער אינשורענס־סיסטעם ביי די אורדענס. דאָס
וויכטיגסטע ביי אַן ארדען איז די אינשורענס־פּראָבלעם;
איז דאָס לעצטע געלייזט, קען דער ארדען אָנגעהן ריכטיג
מיט זיין ארבייט און ניט האָבען קיין שטערונגען און
שוועריגקייט אין וועג.

אונזער סיסטעם איז בעקאַנט אונטער׳ן נאָמען:
„אַמעריקאן עקספּירענס טייבל“, און אונזער ארדען איז
געטשאַרטערט אונטער די געזעצע פון ניו יאָרק סטייט
אינשורענס דעפּארטמענט.

אונזער ארדען האָט אויך קראַנקען אינשורענס פון
זיינע מיטגליעדער, יעדער חבר פון 18 ביז 40 יאָהר
אַלט קען פאר 30 סענט אַ מאָנאַט קריגען קראַנקען אינ־
שורענס 6 דאָלאר אַ וואָך, 12 וואָכען דורך דעם יאָהר.

יעדער איינער קען פאר קליינע צאָהלונגען ביי
אונז געפינען דעם ארדען, וואָס גיט איהם די בענע־
פיטס; דער ארדען, וואָס האָט גלענצענד פערזיכערט זיין

אינשורענס־טהייל; דער ארדען, וואָס גיט ניט נאָר בע־נעפיטס, נאָר אויך אַן אינהאַלט זיין ארבייט, אַ זין זיין עקזיסטענץ, טראָגט אריין נייעם גייסט; אַן ארבייט, וואָס דערוואָרעמט די אידישע נשמה; אן.אַרבייט, וואָס זאָל פיהרען צו נאַציאָנאַלער בעפרייאונג פון אונזער פאָלק און פערשטארקערונג פון ארבייטער־קלאַס. דאָס אלעס זיכערט אונזער צוקונפט און גיט אונז די האָפנונג דאָס דער פערבאַנד וועט ווערען מיט דער צייט איינער פון די שטאַרקסטע, קו....יגסטע און וועט זיין רעזולטאַ־טענרייך און פערדיענסטפול פאַר די אידישע מאַסען.

איינע פון די מעלות פון אונזער אָרדען איז, דאָס האָבענדיג אן אויסגעצייכענטע אינשורענס סיסטעם און זייענדיג געבויט אויף דעם „ליגעל רעזווירוו“ באַזיס, קען א מיטגליעד, לויט אונזער קאָנסטיטוציאָן און בייר לאָוס, זי בענוצען מיט געוויסע פריווילעגיען (withdrawal equities) אויב ער זאל זיין געצוואונ־גען אויפצוגעבען זיין אינשורענס, נאָכדעם ווי ער האָט בעלאַנגט און געצאָהלט פאר פולע 2 יאָהר זיינע אינשורענס פרעמיומס; דאָס איז אין פולען אַנקלאנג מיט די שטאַאטס אינשורענס געזעצע.

די „וויטהדראָועל עקוויטיס“ מיינט: 1) פייד־אָפּ פּאליסי — דאָס רעכט פון קריגען אַן אפּגעצאָהלטע פּאָ־ליסי אויף א געוויסע סומע פאַר'ן גאנצען לעבען; 2) עקסטענדער פּראָטעקשאָן — די פּריווילעגיע צו פערלייג־גערען אין קראפט די אינשורענס אבצאָהלונגען; און 3) קעש וועליו — דאָס רעכט ארויסצוקריגען אַ געוויסע סומע געלד אפּגעבענדיג די פּאליסי.

די ערקלעהרונג פון א חבר ביים אויפנעהמען.

איך ערקלעהר דאָס איך וועל אָבהיטען טריי די פּרינציפּען און אינטערעסען פון אי־דיש־נאַציאָנאַלען ארבייטער פערבאנד; איך גלויב אין דער נאַציאָנאַלער אויפלעבונג און בעפרייאונג פון דעם אידישען פאָלק און נעהם זיך אונטער צו שטיצען די אידישע נאַציאָנאַ־לע אויפלעבונגס בעוועגונג. איך פּעפּפליכטע איך זיך אונטערשטיצען אַלע ארבייטען וועל־כע פיהרען צו דער פערשטאַרקונג און בעפריי־אונג פון ארבייטער קלאַסס.



# RATES
## AND
# SET *of* VALUES

# ווערטה-טאַבעלען
# און צאהלונגען

לויט אונזער אינשורענס סיסטעם.

„אַמעריקאַן עקספּיריענס טייבל“.

# WHOLE LIFE

| Age 21 | | | Age 22 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $13.24 | $1,000 | An. Prem.... | $13.55 |
| | Semi-An..... | 6.71 | | Semi-An..... | 6.87 |
| | Quarterly.... | 3.38 | | Quarterly.... | 3.46 |
| $500 | An. Prem.... | $6.62 | $500 | An. Prem.... | $6.78 |
| | Semi-An..... | 3.36 | | Semi-An..... | 3.44 |
| | Quarterly.... | 1.69 | | Quarterly.... | 1.73 |
| $250 | An. Prem.... | $3.31 | $250 | An. Prem.... | $3.39 |
| | Semi-An..... | 1.68 | | Semi-An..... | 1.72 |
| | Quarterly.... | .85 | | Quarterly.... | .87 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 19 | 0 | 9 | 2 | 6 | 20 | 0 | 9 |
| 12 | 39 | 1 | 9 | 3 | 13 | 40 | 1 | 9 |
| 18 | 59 | 2 | 8 | 4 | 19 | 61 | 2 | 9 |
| 25 | 78 | 3 | 7 | 5 | 26 | 80 | 3 | 9 |
| 32 | 98 | 4 | 8 | 6 | 33 | 101 | 4 | 10 |
| 39 | 118 | 5 | 9 | 7 | 41 | 121 | 6 | 0 |
| 47 | 138 | 6 | 11 | 8 | 49 | 142 | 7 | 2 |
| 54 | 158 | 8 | 1 | 9 | 57 | 162 | 8 | 5 |
| 62 | 179 | 9 | 3 | 10 | 65 | 183 | 9 | 6 |
| 71 | 198 | 10 | 5 | 11 | 74 | 202 | 10 | 8 |
| 79 | 217 | 11 | 7 | 12 | 83 | 223 | 11 | 10 |
| 88 | 238 | 12 | 9 | 13 | 92 | 244 | 13 | 0 |
| 98 | 258 | 13 | 10 | 14 | 102 | 265 | 14 | 1 |
| 107 | 278 | 14 | 11 | 15 | 112 | 285 | 15 | 0 |
| 118 | 298 | 15 | 10 | 16 | 123 | 305 | 15 | 10 |
| 128 | 318 | 16 | 7 | 17 | 134 | 326 | 16 | 8 |
| 139 | 338 | 17 | 3 | 18 | 145 | 346 | 17 | 4 |
| 150 | 357 | 17 | 10 | 19 | 156 | 365 | 17 | 10 |
| 161 | 378 | 18 | 4 | 20 | 168 | 386 | 18 | 3 |

| Age 23 | | | Age 24 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $13.87 | $1,000 | An. Prem.... | $14.21 |
| | Semi-An..... | 7.03 | | Semi-An..... | 7.21 |
| | Quarterly.... | 3.54 | | Quarterly.... | 3.63 |
| $500 | An. Prem.... | $6.94 | $500 | An. Prem.... | $7.11 |
| | Semi-An..... | 3.52 | | Semi-An..... | 3.61 |
| | Quarterly.... | 1.77 | | Quarterly.... | 1.82 |
| $250 | An. Prem.... | $3.47 | $250 | An. Prem.... | $3.56 |
| | Semi-An..... | 1.76 | | Semi-An..... | 1.81 |
| | Quarterly.... | .89 | | Quarterly.... | .91 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 21 | 0 | 9 | 2 | 7 | 22 | 0 | 10 |
| 13 | 41 | 1 | 10 | 3 | 14 | 43 | 1 | 11 |
| 20 | 68 | 2 | 0 | 4 | 21 | 65 | 3 | 0 |
| 27 | 83 | 3 | 11 | 5 | 29 | 85 | 4 | 1 |
| 35 | 103 | 5 | 0 | 6 | 37 | 106 | 5 | 3 |
| 43 | 124 | 6 | 2 | 7 | 45 | 128 | 6 | 5 |
| 51 | 145 | 7 | 5 | 8 | 53 | 149 | 7 | 8 |
| 59 | 166 | 8 | 9 | 9 | 62 | 170 | 9 | 0 |
| 68 | 187 | 9 | 11 | 10 | 71 | 191 | 10 | 2 |
| 77 | 207 | 11 | 1 | 11 | 81 | 212 | 11 | 3 |
| 87 | 229 | 12 | 2 | 12 | 91 | 234 | 12 | 5 |
| 97 | 250 | 13 | 3 | 13 | 101 | 256 | 13 | 6 |
| 107 | 271 | 14 | 3 | 14 | 112 | 278 | 14 | 5 |
| 117 | 291 | 15 | 2 | 15 | 123 | 298 | 15 | 3 |
| 128 | 312 | 16 | 0 | 16 | 134 | 320 | 16 | 0 |
| 140 | 333 | 16 | 8 | 17 | 146 | 340 | 16 | 8 |
| 151 | 353 | 17 | 2 | 18 | 158 | 361 | 17 | 2 |
| 163 | 373 | 17 | 7 | 19 | 170 | 381 | 17 | 7 |
| 176 | 394 | 18 | 0 | 20 | 183 | 402 | 17 | 11 |

# WHOLE LIFE

| Age 25 | | | Age 26 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem. | $14.57 | $1,000 | An. Prem. | $14.95 |
| | Semi-An. | 7.39 | | Semi-An. | 7.58 |
| | Quarterly | 3.72 | | Quarterly | 3.81 |
| $500 | An. Prem. | $7.29 | $500 | An. Prem. | $7.48 |
| | Semi-An. | 3.70 | | Semi-An. | 3.79 |
| | Quarterly | 1.86 | | Quarterly | 1.91 |
| $250 | An. Prem. | $3.65 | $250 | An. Prem. | $3.74 |
| | Semi-An. | 1.85 | | Semi-An. | 1.90 |
| | Quarterly | .93 | | Quarterly | .96 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 23 | 0 | 10 | 2 | 7 | 23 | 0 | 10 |
| 14 | 44 | 1 | 11 | 3 | 15 | 45 | 2 | 0 |
| 22 | 66 | 3 | 0 | 4 | 23 | 67 | 3 | 2 |
| 30 | 87 | 4 | 3 | 5 | 31 | 89 | 4 | 5 |
| 38 | 109 | 5 | 5 | 6 | 40 | 111 | 5 | 7 |
| 47 | 132 | 6 | 7 | 7 | 49 | 135 | 6 | 9 |
| 56 | 153 | 7 | 10 | 8 | 58 | 157 | 8 | 0 |
| 65 | 174 | 9 | 2 | 9 | 68 | 179 | 9 | 3 |
| 75 | 196 | 10 | 4 | 10 | 78 | 201 | 10 | 6 |
| 85 | 217 | 11 | 6 | 11 | 88 | 223 | 11 | 8 |
| 95 | 240 | 12 | 8 | 12 | 99 | 246 | 12 | 10 |
| 105 | 262 | 13 | 8 | 13 | 110 | 268 | 13 | 10 |
| 117 | 284 | 14 | 6 | 14 | 122 | 290 | 14 | 8 |
| 128 | 305 | 15 | 4 | 15 | 134 | 312 | 15 | 4 |
| 140 | 327 | 16 | 0 | 16 | 146 | 334 | 15 | 11 |
| 152 | 348 | 16 | 7 | 17 | 159 | 356 | 16 | 5 |
| 165 | 368 | 17 | 1 | 18 | 172 | 376 | 16 | 10 |
| 178 | 390 | 17 | 5 | 19 | 186 | 398 | 17 | 2 |
| 191 | 410 | 17 | 8 | 20 | 200 | 418 | 17 | 4 |

| Age 27 | | | Age 28 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem. | $15.35 | $1,000 | An. Prem. | $15.77 |
| | Semi-An. | 7.78 | | Semi-An. | 8.00 |
| | Quarterly | 3.92 | | Quarterly | 4.03 |
| $500 | An. Prem. | $7.68 | $500 | An. Prem. | $7.89 |
| | Semi-An. | 3.89 | | Semi-An. | 4.00 |
| | Quarterly | 1.96 | | Quarterly | 2.02 |
| $250 | An. Prem. | $3.84 | $250 | An. Prem. | $3.95 |
| | Semi-An. | 1.95 | | Semi-An. | 2.00 |
| | Quarterly | .98 | | Quarterly | 1.01 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 24 | 0 | 11 | 2 | 8 | 24 | 0 | 11 |
| 16 | 46 | 2 | 2 | 3 | 17 | 47 | 2 | 2 |
| 24 | 69 | 3 | 4 | 4 | 25 | 70 | 3 | 5 |
| 33 | 91 | 4 | 7 | 5 | 34 | 94 | 4 | 9 |
| 42 | 114 | 5 | 9 | 6 | 44 | 117 | 6 | 0 |
| 51 | 138 | 7 | 0 | 7 | 54 | 141 | 7 | 2 |
| 61 | 160 | 8 | 3 | 8 | 64 | 164 | 8 | 5 |
| 71 | 184 | 9 | 7 | 9 | 74 | 189 | 9 | 8 |
| 82 | 206 | 10 | 10 | 10 | 85 | 211 | 10 | 11 |
| 92 | 228 | 12 | 0 | 11 | 97 | 234 | 12 | 1 |
| 104 | 251 | 13 | 1 | 12 | 108 | 257 | 13 | 1 |
| 115 | 274 | 14 | 0 | 13 | 120 | 280 | 14 | 0 |
| 127 | 297 | 14 | 9 | 14 | 133 | 304 | 14 | 9 |
| 140 | 319 | 15 | 4 | 15 | 146 | 326 | 15 | 4 |
| 153 | 341 | 15 | 10 | 16 | 159 | 348 | 15 | 10 |
| 166 | 364 | 16 | 4 | 17 | 173 | 371 | 16 | 2 |
| 180 | 385 | 16 | 9 | 18 | 187 | 393 | 16 | 6 |
| 194 | 406 | 17 | 0 | 19 | 202 | 414 | 16 | 9 |
| 208 | 427 | 17 | 2 | 20 | 217 | 436 | 16 | 11 |

# WHOLE LIFE

| | Age 29 | | | Age 30 | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $16.21 | $1,000 | An. Prem.... | $16.68 |
| | Semi-An..... | 8.22 | | Semi-An..... | 8.46 |
| | Quarterly.... | 4.14 | | Quarterly.... | 4.26 |
| $500 | An. Prem.... | $8.11 | $500 | An. Prem.... | $8.34 |
| | Semi-An..... | 4.11 | | Semi-An..... | 4.23 |
| | Quarterly.... | 2.07 | | Quarterly.... | 2.13 |
| $250 | An. Prem.... | $4.06 | $250 | An. Prem.... | $4.17 |
| | Semi-An..... | 2.06 | | Semi-An..... | 2.12 |
| | Quarterly.... | 1.04 | | Quarterly.... | 1.07 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 24 | 1 | 0 | **2** | 9 | 25 | 1 | 0 |
| 17 | 48 | 2 | 3 | **3** | 18 | 49 | 2 | 4 |
| 27 | 72 | 3 | 6 | **4** | 28 | 74 | 3 | 8 |
| 36 | 97 | 4 | 10 | **5** | 38 | 100 | 5 | 0 |
| 46 | 120 | 6 | 1 | **6** | 48 | 123 | 6 | 3 |
| 56 | 145 | 7 | 4 | **7** | 59 | 148 | 7 | 6 |
| 67 | 168 | 8 | 8 | **8** | 70 | 172 | 8 | 9 |
| 78 | 193 | 9 | 11 | **9** | 81 | 198 | 10 | 1 |
| 89 | 216 | 11 | 1 | **10** | 93 | 222 | 11 | 3 |
| 101 | 240 | 12 | 2 | **11** | 106 | 246 | 12 | 3 |
| 113 | 263 | 13 | 2 | **12** | 118 | 269 | 13 | 1 |
| 126 | 286 | 14 | 0 | **13** | 132 | 292 | 13 | 11 |
| 139 | 311 | 14 | 8 | **14** | 145 | 317 | 14 | 7 |
| 152 | 333 | 15 | 2 | **15** | 159 | 341 | 15 | 1 |
| 166 | 356 | 15 | 7 | **16** | 174 | 364 | 15 | 6 |
| 181 | 379 | 16 | 0 | **17** | 189 | 387 | 15 | 9 |
| 196 | 401 | 16 | 4 | **18** | 204 | 409 | 16 | 0 |
| 211 | 423 | 16 | 6 | **19** | 220 | 432 | 16 | 2 |
| 226 | 444 | 16 | 7 | **20** | 236 | 453 | 16 | 4 |

| | Age 31 | | | Age 32 | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $17.18 | $1,000 | An. Prem.... | $17.70 |
| | Semi-An..... | 8.71 | | Semi-An..... | 8.93 |
| | Quarterly.... | 4.39 | | Quarterly.... | 4.52 |
| $500 | An. Prem.... | $8.59 | $500 | An. Prem.... | $8.85 |
| | Semi-An..... | 4.36 | | Semi-An..... | 4.50 |
| | Quarterly.... | 2.20 | | Quarterly.... | 2.26 |
| $250 | An. Prem.... | $4.30 | $250 | An. Prem.... | $4.43 |
| | Semi-An..... | 2.18 | | Semi-An..... | 2.25 |
| | Quarterly.... | 1.10 | | Quarterly.... | 1.13 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 25 | 1 | 1 | **2** | 9 | 26 | 1 | 1 |
| 19 | 51 | 2 | 5 | **3** | 20 | 52 | 2 | 6 |
| 29 | 76 | 3 | 9 | **4** | 30 | 78 | 3 | 10 |
| 39 | 102 | 5 | 1 | **5** | 41 | 104 | 5 | 2 |
| 50 | 126 | 6 | 5 | **6** | 53 | 130 | 6 | 6 |
| 62 | 151 | 7 | 8 | **7** | 64 | 155 | 7 | 10 |
| 73 | 176 | 9 | 0 | **8** | 77 | 181 | 9 | 1 |
| 85 | 203 | 10 | 3 | **9** | 89 | 207 | 10 | 3 |
| 98 | 228 | 11 | 4 | **10** | 102 | 233 | 11 | 4 |
| 110 | 252 | 12 | 3 | **11** | 115 | 258 | 12 | 3 |
| 124 | 276 | 13 | 1 | **12** | 129 | 283 | 13 | 0 |
| 137 | 299 | 13 | 10 | **13** | 144 | 306 | 13 | 8 |
| 152 | 324 | 14 | 5 | **14** | 158 | 331 | 14 | 3 |
| 166 | 348 | 14 | 10 | **15** | 174 | 355 | 14 | 8 |
| 181 | 372 | 15 | 3 | **16** | 189 | 379 | 15 | 0 |
| 197 | 395 | 15 | 6 | **17** | 205 | 403 | 15 | 3 |
| 213 | 417 | 15 | 9 | **18** | 222 | 425 | 15 | 5 |
| 229 | 440 | 15 | 11 | **19** | 238 | 448 | 15 | 6 |
| 246 | 462 | 16 | 0 | **20** | 256 | 470 | 15 | 7 |

| Age 33 | | | Age 34 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem. | $18.25 | $1,000 | An. Prem. | $18.84 |
| | Semi-An. | 9.26 | | Semi-An. | 9.56 |
| | Quarterly | 4.66 | | Quarterly | 4.82 |
| $500 | An. Prem. | $9.13 | $500 | An. Prem. | $9.42 |
| | Semi-An. | 4.63 | | Semi-An. | 4.78 |
| | Quarterly | 2.33 | | Quarterly | 2.41 |
| $250 | An. Prem. | $4.57 | $250 | An. Prem. | $4.71 |
| | Semi-An. | 2.32 | | Semi-An. | 2.39 |
| | Quarterly | 1.17 | | Quarterly | 1.22 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 27 | 1 | 2 | **2** | 10 | 27 | 1 | 2 |
| 21 | 54 | 2 | 7 | **3** | 22 | 55 | 2 | 8 |
| 32 | 80 | 3 | 11 | **4** | 33 | 82 | 4 | 0 |
| 43 | 106 | 5 | 3 | **5** | 45 | 109 | 5 | 4 |
| 55 | 133 | 6 | 7 | **6** | 58 | 137 | 6 | 8 |
| 67 | 159 | 7 | 11 | **7** | 71 | 163 | 8 | 0 |
| 80 | 186 | 9 | 2 | **8** | 84 | 191 | 9 | 3 |
| 93 | 212 | 10 | 4 | **9** | 97 | 217 | 10 | 5 |
| 107 | 238 | 11 | 5 | **10** | 112 | 243 | 11 | 5 |
| 121 | 264 | 12 | 3 | **11** | 126 | 270 | 12 | 2 |
| 135 | 289 | 12 | 11 | **12** | 141 | 296 | 12 | 10 |
| 150 | 313 | 13 | 6 | **13** | 157 | 321 | 13 | 4 |
| 165 | 338 | 13 | 11 | **14** | 173 | 346 | 13 | 10 |
| 181 | 363 | 14 | 5 | **15** | 189 | 371 | 14 | 2 |
| 197 | 387 | 14 | 9 | **16** | 206 | 395 | 14 | 6 |
| 214 | 411 | 14 | 11 | **17** | 223 | 419 | 14 | 8 |
| 231 | 433 | 15 | 1 | **18** | 240 | 442 | 14 | 9 |
| 248 | 456 | 15 | 2 | **19** | 258 | 464 | 14 | 10 |
| 266 | 478 | 15 | 3 | **20** | 276 | 487 | 14 | 11 |

| Age 35 | | | Age 36 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem. | $19.46 | $1,000 | An. Prem. | $20.12 |
| | Semi-An. | 9.88 | | Semi-An. | 10.21 |
| | Quarterly | 4.98 | | Quarterly | 5.14 |
| $500 | An. Prem. | $9.73 | $500 | An. Prem. | $10.06 |
| | Semi-An. | 4.94 | | Semi-An. | 5.11 |
| | Quarterly | 2.49 | | Quarterly | 2.57 |
| $250 | An. Prem. | $4.87 | $250 | An. Prem. | $5.03 |
| | Semi-An. | 2.47 | | Semi-An. | 2.56 |
| | Quarterly | 1.25 | | Quarterly | 1.29 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | 28 | 1 | 3 | **2** | 11 | 29 | 1 | 4 |
| 23 | 56 | 2 | 8 | **3** | 24 | 58 | 2 | 9 |
| 35 | 84 | 4 | 1 | **4** | 37 | 87 | 4 | 2 |
| 48 | 112 | 5 | 6 | **5** | 50 | 115 | 5 | 7 |
| 60 | 140 | 6 | 10 | **6** | 63 | 143 | 6 | 11 |
| 74 | 168 | 8 | 1 | **7** | 77 | 172 | 8 | 2 |
| 88 | 196 | 9 | 3 | **8** | 92 | 200 | 9 | 2 |
| 102 | 222 | 10 | 4 | **9** | 107 | 228 | 10 | 5 |
| 117 | 249 | 11 | 3 | **10** | 122 | 255 | 11 | 1 |
| 132 | 276 | 12 | 1 | **11** | 138 | 282 | 11 | 8 |
| 148 | 302 | 12 | 9 | **12** | 154 | 309 | 12 | 6 |
| 164 | 328 | 13 | 3 | **13** | 171 | 335 | 13 | 0 |
| 180 | 353 | 13 | 8 | **14** | 188 | 360 | 13 | 4 |
| 197 | 378 | 14 | 0 | **15** | 206 | 385 | 13 | 8 |
| 215 | 403 | 14 | 3 | **16** | 223 | 411 | 13 | 11 |
| 232 | 427 | 14 | 5 | **17** | 242 | 435 | 14 | 1 |
| 250 | 451 | 14 | 5 | **18** | 260 | 459 | 14 | 1 |
| 268 | 473 | 14 | 6 | **19** | 279 | 481 | 14 | 1 |
| 287 | 496 | 14 | 6 | **20** | 298 | 505 | 14 | 1 |

# WHOLE LIFE

| Age 37 | | | Age 38 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $20.82 | $1,000 | An. Prem.... | $21.57 |
| | Semi-An..... | 10.57 | | Semi-An..... | 10.95 |
| | Quarterly.... | 5.33 | | Quarterly.... | 5.52 |
| $500 | An. Prem.... | $10.41 | $500 | An. Prem.... | $10.78 |
| | Semi-An..... | 5.29 | | Semi-An..... | 5.48 |
| | Quarterly.... | 2.67 | | Quarterly.... | 2.76 |
| $250 | An. Prem.... | $5.21 | $250 | An. Prem.... | $5.39 |
| | Semi-An..... | 2.65 | | Semi-An..... | 2.74 |
| | Quarterly.... | 1.34 | | Quarterly.... | 1.38 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | 29 | 1 | 4 | **2** | 12 | 30 | 1 | 5 |
| 25 | 59 | 2 | 9 | **3** | 26 | 61 | 2 | 11 |
| 38 | 89 | 4 | 3 | **4** | 40 | 91 | 4 | 4 |
| 52 | 118 | 5 | 8 | **5** | 55 | 121 | 5 | 9 |
| 66 | 147 | 7 | 0 | **6** | 69 | 151 | 7 | 1 |
| 81 | 176 | 8 | 2 | **7** | 85 | 180 | 8 | 2 |
| 96 | 205 | 9 | 2 | **8** | 100 | 210 | 9 | 2 |
| 112 | 233 | 10 | 2 | **9** | 117 | 239 | 10 | 3 |
| 128 | 261 | 10 | 11 | **10** | 133 | 267 | 10 | 9 |
| 144 | 288 | 11 | 5 | **11** | 151 | 294 | 11 | 3 |
| 161 | 316 | 12 | 5 | **12** | 168 | 322 | 12 | 2 |
| 178 | 342 | 12 | 10 | **13** | 186 | 349 | 12 | 6 |
| 196 | 367 | 13 | 2 | **14** | 204 | 374 | 12 | 9 |
| 214 | 393 | 13 | 5 | **15** | 223 | 401 | 13 | 1 |
| 233 | 418 | 13 | 8 | **16** | 242 | 426 | 13 | 2 |
| 251 | 443 | 13 | 9 | **17** | 261 | 451 | 13 | 4 |
| 270 | 467 | 13 | 9 | **18** | 281 | 475 | 13 | 4 |
| 290 | 490 | 13 | 9 | **19** | 301 | 498 | 13 | 4 |
| 309 | 513 | 13 | 8 | **20** | 320 | 522 | 13 | 3 |

| Age 39 | | | Age 40 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $22.35 | $1,000 | An. Prem.... | $23.19 |
| | Semi-An..... | 11.35 | | Semi-An..... | 11.78 |
| | Quarterly.... | 5.72 | | Quarterly.... | 5.94 |
| $500 | An. Prem.... | $11.18 | $500 | An. Prem.... | $11.60 |
| | Semi-An..... | 5.68 | | Semi-An..... | 5.89 |
| | Quarterly.... | 2.86 | | Quarterly.... | 2.97 |
| $250 | An. Prem.... | $5.59 | $250 | An. Prem.... | $5.80 |
| | Semi-An..... | 2.84 | | Semi-An..... | 2.95 |
| | Quarterly.... | 1.43 | | Quarterly.... | 1.49 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 31 | 1 | 6 | **2** | 14 | 32 | 1 | 7 |
| 28 | 63 | 3 | 0 | **3** | 29 | 65 | 3 | 0 |
| 42 | 93 | 4 | 5 | **4** | 44 | 95 | 4 | 6 |
| 57 | 124 | 5 | 10 | **5** | 60 | 127 | 5 | 11 |
| 73 | 155 | 7 | 2 | **6** | 76 | 158 | 7 | 2 |
| 89 | 185 | 8 | 2 | **7** | 93 | 189 | 8 | 2 |
| 105 | 214 | 9 | 2 | **8** | 110 | 219 | 9 | 1 |
| 122 | 244 | 10 | 2 | **9** | 128 | 249 | 9 | 11 |
| 139 | 273 | 10 | 7 | **10** | 146 | 278 | 10 | 7 |
| 157 | 300 | 11 | 2 | **11** | 164 | 306 | 11 | 1 |
| 175 | 329 | 11 | 11 | **12** | 183 | 335 | 11 | 7 |
| 194 | 356 | 12 | 3 | **13** | 202 | 363 | 11 | 11 |
| 213 | 382 | 12 | 6 | **14** | 221 | 389 | 12 | 2 |
| 232 | 409 | 12 | 9 | **15** | 241 | 416 | 12 | 4 |
| 252 | 434 | 13 | 0 | **16** | 261 | 441 | 12 | 6 |
| 271 | 459 | 13 | 1 | **17** | 282 | 467 | 12 | 7 |
| 291 | 483 | 13 | 1 | **18** | 302 | 491 | 12 | 7 |
| 312 | 506 | 13 | 0 | **19** | 323 | 515 | 12 | 7 |
| 332 | 530 | 12 | 11 | **20** | 343 | 538 | 12 | 6 |

# WHOLE LIFE

| Age 41 | | | Age 42 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $24.08 | $1,000 | An. Prem... | $25.03 |
| | Semi-An..... | 12.24 | | Semi-An.... | 12.72 |
| | Quarterly.... | 6.17 | | Quarterly.... | 6.41 |
| $500 | An. Prem.... | $12.04 | $500 | An. Prem.... | $12.52 |
| | Semi-An..... | 6.12 | | Semi-An..... | 6.36 |
| | Quarterly.... | 3.09 | | Quarterly.... | 3.21 |
| $250 | An. Prem.... | $6.02 | $250 | An. Prem.... | $6.26 |
| | Semi-An..... | 3.06 | | Semi-An..... | 3.18 |
| | Quarterly.... | 1.55 | | Quarterly.... | 1.61 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Yrs. | Mos. | | | | Yrs. | Mos. |
| 14 | 33 | 1 | 7 | **2** | 15 | 34 | 1 | 8 |
| 30 | 67 | 3 | 1 | **3** | 32 | 68 | 3 | 1 |
| 46 | 98 | 4 | 7 | **4** | 49 | 101 | 4 | 6 |
| 63 | 130 | 5 | 11 | **5** | 66 | 134 | 5 | 10 |
| 80 | 162 | 7 | 1 | **6** | 83 | 166 | 7 | 0 |
| 97 | 193 | 8 | 1 | **7** | 102 | 198 | 8 | 0 |
| 115 | 224 | 9 | 0 | **8** | 120 | 229 | 8 | 10 |
| 133 | 254 | 9 | 10 | **9** | 139 | 260 | 9 | 7 |
| 152 | 284 | 10 | 6 | **10** | 158 | 290 | 10 | 2 |
| 171 | 313 | 10 | 11 | **11** | 178 | 320 | 10 | 8 |
| 190 | 342 | 11 | 4 | **12** | 198 | 349 | 11 | 1 |
| 210 | 370 | 11 | 8 | **13** | 219 | 377 | 11 | 4 |
| 230 | 397 | 11 | 10 | **14** | 239 | 404 | 11 | 6 |
| 251 | 424 | 12 | 0 | **15** | 260 | 431 | 11 | 8 |
| 271 | 449 | 12 | 2 | **16** | 281 | 457 | 11 | 10 |
| 292 | 474 | 12 | 3 | **17** | 302 | 482 | 11 | 11 |
| 313 | 499 | 12 | 2 | **18** | 324 | 507 | 11 | 10 |
| 334 | 522 | 12 | 2 | **19** | 345 | 530 | 11 | 9 |
| 355 | 546 | 12 | 1 | **20** | 367 | 553 | 11 | 8 |

| Age 43 | | | Age 44 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $26.04 | $1,000 | An. Prem.... | $27.12 |
| | Semi-An..... | 13.24 | | Semi-An..... | 13.79 |
| | Quarterly.... | 6.67 | | Quarterly.... | 6.95 |
| $500 | An. Prem.... | $13.02 | $500 | An. Prem.... | $13.56 |
| | Semi-An..... | 6.62 | | Semi-An..... | 6.90 |
| | Quarterly.... | 3.34 | | Quarterly.... | 3.48 |
| $250 | An. Prem.... | $6.51 | $250 | An. Prem.... | $6.78 |
| | Semi-An..... | 3.31 | | Semi-An..... | 3.45 |
| | Quarterly.... | 1.67 | | Quarterly.... | 1.74 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 36 | 1 | 8 | **2** | 17 | 37 | 1 | 9 |
| 33 | 70 | 3 | 1 | **3** | 35 | 71 | 3 | 1 |
| 51 | 103 | 4 | 6 | **4** | 53 | 105 | 4 | 6 |
| 69 | 137 | 5 | 10 | **5** | 72 | 140 | 5 | 9 |
| 87 | 170 | 7 | 0 | **6** | 91 | 174 | 6 | 10 |
| 106 | 202 | 7 | 11 | **7** | 111 | 207 | 7 | 9 |
| 125 | 234 | 8 | 8 | **8** | 131 | 239 | 8 | 6 |
| 145 | 265 | 9 | 5 | **9** | 151 | 270 | 9 | 2 |
| 165 | 296 | 10 | 0 | **10** | 172 | 302 | 9 | 9 |
| 185 | 326 | 10 | 5 | **11** | 193 | 332 | 10 | 1 |
| 206 | 355 | 10 | 9 | **12** | 214 | 362 | 10 | 5 |
| 227 | 384 | 11 | 0 | **13** | 236 | 390 | 10 | 8 |
| 248 | 411 | 11 | 2 | **14** | 258 | 418 | 10 | 10 |
| 270 | 438 | 11 | 4 | **15** | 280 | 445 | 11 | 0 |
| 291 | 464 | 11 | 5 | **16** | 302 | 471 | 11 | 1 |
| 313 | 489 | 11 | 6 | **17** | 324 | 497 | 11 | 1 |
| 335 | 514 | 11 | 5 | **18** | 346 | 521 | 11 | 0 |
| 357 | 537 | 11 | 4 | **19** | 368 | 545 | 10 | 11 |
| 379 | 561 | 11 | 3 | **20** | 391 | 569 | 10 | 10 |

# WHOLE LIFE

| Age 45 | | | Age 46 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $28.27 | $1,000 | An. Prem.... | $29.50 |
| | Semi-An..... | 14.38 | | Semi-An..... | 15.01 |
| | Quarterly.... | 7.25 | | Quarterly.... | 7.57 |
| $500 | An. Prem.... | $14.14 | $500 | An. Prem.... | $14.75 |
| | Semi-An..... | 7.19 | | Semi-An..... | 7.51 |
| | Quarterly.... | 3.63 | | Quarterly.... | 3.79 |
| $250 | An. Prem.... | $7.07 | $250 | An. Prem.... | $7.38 |
| | Semi-An..... | 3.60 | | Semi-An..... | 3.76 |
| | Quarterly.... | 1.82 | | Quarterly.... | 1.90 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Yrs. | Mos. | | | | Yrs. | Mos. |
| 18 | 38 | 1 | 10 | **2** | 18 | 39 | 1 | 10 |
| 37 | 73 | 3 | 1 | **3** | 38 | 75 | 3 | 0 |
| 56 | 108 | 4 | 5 | **4** | 58 | 111 | 4 | 4 |
| 75 | 144 | 5 | 8 | **5** | 78 | 147 | 5 | 7 |
| 95 | 178 | 6 | 9 | **6** | 99 | 182 | 6 | 7 |
| 115 | 211 | 7 | 7 | **7** | 120 | 216 | 7 | 6 |
| 136 | 244 | 8 | 4 | **8** | 142 | 249 | 8 | 2 |
| 157 | 276 | 8 | 11 | **9** | 164 | 282 | 8 | 8 |
| 179 | 308 | 9 | 6 | **10** | 186 | 314 | 9 | 1 |
| 200 | 338 | 9 | 10 | **11** | 208 | 344 | 9 | 6 |
| 222 | 368 | 10 | 2 | **12** | 231 | 374 | 9 | 10 |
| 245 | 396 | 10 | 4 | **13** | 253 | 403 | 10 | 0 |
| 267 | 425 | 10 | 6 | **14** | 276 | 432 | 10 | 1 |
| 289 | 452 | 10 | 7 | **15** | 299 | 459 | 10 | 2 |
| 312 | 478 | 10 | 8 | **16** | 322 | 485 | 10 | 3 |
| 335 | 504 | 10 | 8 | **17** | 346 | 512 | 10 | 3 |
| 357 | 529 | 10 | 7 | **18** | 369 | 537 | 10 | 2 |
| 380 | 552 | 10 | 6 | **19** | 392 | 560 | 10 | 1 |
| 403 | 576 | 10 | 5 | **20** | 414 | 583 | 10 | 0 |

| Age 47 | | | Age 48 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $30.81 | $1,000 | An. Prem.... | $32.21 |
| | Semi-An..... | 15.68 | | Semi-An..... | 16.40 |
| | Quarterly.... | 7.91 | | Quarterly.... | 8.28 |
| $500 | An. Prem.... | $15.41 | $500 | An. Prem.... | $16.11 |
| | Semi-An..... | 7.84 | | Semi-An..... | 8.20 |
| | Quarterly.... | 3.96 | | Quarterly.... | 4.14 |
| $250 | An. Prem.... | $7.71 | $250 | An. Prem.... | $8.06 |
| | Semi-An..... | 3.92 | | Semi-An..... | 4.10 |
| | Quarterly.... | 1.98 | | Quarterly.... | 2.07 |

| Cash | Paid-up Ins. | Yrs. | Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Yrs. | Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 40 | 1 | 10 | **2** | 20 | 40 | 1 | 10 |
| 40 | 76 | 3 | 0 | **3** | 42 | 78 | 3 | 0 |
| 61 | 114 | 4 | 4 | **4** | 63 | 116 | 4 | 2 |
| 82 | 150 | 5 | 5 | **5** | 85 | 153 | 5 | 3 |
| 103 | 185 | 6 | 5 | **6** | 108 | 189 | 6 | 3 |
| 125 | 220 | 7 | 3 | **7** | 130 | 224 | 7 | 0 |
| 147 | 254 | 7 | 11 | **8** | 153 | 259 | 7 | 8 |
| 170 | 287 | 8 | 4 | **9** | 176 | 292 | 8 | 1 |
| 193 | 319 | 8 | 9 | **10** | 200 | 325 | 8 | 5 |
| 216 | 350 | 9 | 2 | **11** | 224 | 356 | 8 | 10 |
| 239 | 380 | 9 | 6 | **12** | 248 | 386 | 9 | 0 |
| 262 | 409 | 9 | 8 | **13** | 271 | 416 | 9 | 3 |
| 286 | 438 | 9 | 9 | **14** | 295 | 445 | 9 | 4 |
| 309 | 466 | 9 | 10 | **15** | 319 | 472 | 9 | 5 |
| 333 | 492 | 9 | 11 | **16** | 343 | 499 | 9 | 6 |
| 356 | 519 | 9 | 11 | **17** | 367 | 526 | 9 | 7 |
| 380 | 544 | 9 | 10 | **18** | 391 | 551 | 9 | 6 |
| 403 | 567 | 9 | 9 | **19** | 415 | 574 | 9 | 4 |
| 426 | 589 | 9 | 8 | **20** | 438 | 597 | 9 | 3 |

| Age 49 | | | Age 50 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $33.70 | $1,000 | An. Prem.... | $35.29 |
| | Semi-An..... | 17.17 | | Semi-An..... | 17.98 |
| | Quarterly.... | 8.66 | | Quarterly.... | 9.08 |
| $500 | An. Prem.... | $16.85 | $500 | An. Prem.... | $17.65 |
| | Semi-An..... | 8.59 | | Semi-An..... | 8.99 |
| | Quarterly.... | 4.33 | | Quarterly.... | 4.54 |
| $250 | An. Prem.... | $8.43 | $250 | An. Prem.... | $8.83 |
| | Semi-An..... | 4.30 | | Semi-An..... | 4.50 |
| | Quarterly.... | 2.17 | | Quarterly.... | 2.27 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Yrs. | Mos. | | | | Yrs. | Mos. |
| 21 | 42 | 1 | 9 | **2** | 22 | 43 | 1 | 9 |
| 44 | 80 | 2 | 11 | **3** | 45 | 82 | 2 | 11 |
| 66 | 119 | 4 | 2 | **4** | 69 | 121 | 4 | 1 |
| 89 | 156 | 5 | 2 | **5** | 92 | 159 | 5 | 1 |
| 112 | 193 | 6 | 1 | **6** | 116 | 196 | 5 | 11 |
| 135 | 228 | 6 | 10 | **7** | 141 | 232 | 6 | 7 |
| 159 | 264 | 7 | 5 | **8** | 165 | 267 | 7 | 2 |
| 183 | 297 | 7 | 10 | **9** | 190 | 301 | 7 | 7 |
| 207 | 330 | 8 | 2 | **10** | 215 | 334 | 7 | 11 |
| 232 | 362 | 8 | 6 | **11** | 240 | 367 | 8 | 3 |
| 256 | 392 | 8 | 9 | **12** | 265 | 399 | 8 | 5 |
| 281 | 423 | 8 | 11 | **13** | 290 | 429 | 8 | 7 |
| 305 | 452 | 9 | 0 | **14** | 315 | 458 | 8 | 8 |
| 330 | 479 | 9 | 1 | **15** | 340 | 485 | 8 | 9 |
| 354 | 506 | 9 | 1 | **16** | 365 | 512 | 8 | 9 |
| 378 | 533 | 9 | 1 | **17** | 389 | 538 | 8 | 8 |
| 402 | 557 | 9 | 0 | **18** | 414 | 562 | 8 | 8 |
| 426 | 580 | 8 | 11 | **19** | 437 | 586 | 8 | 7 |
| 450 | 603 | 8 | 9 | **20** | 461 | 609 | 8 | 5 |

| Age 51 | | | Age 52 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $36.98 | $1,000 | An. Prem.... | $38.79 |
| | Semi-An..... | 18.85 | | Semi-An..... | 19.79 |
| | Quarterly.... | 9.52 | | Quarterly.... | 9.99 |
| $500 | An. Prem.... | $18.49 | $500 | An. Prem.... | $19.40 |
| | Semi-An..... | 9.43 | | Semi-An..... | 9.90 |
| | Quarterly.... | 4.76 | | Quarterly.... | 5.00 |
| $250 | An. Prem.... | $9.25 | $250 | An. Prem.... | $9.70 |
| | Semi-An..... | 4.72 | | Semi-An..... | 4.95 |
| | Quarterly.... | 2.38 | | Quarterly.... | 2.50 |

| Cash | Paid-up Ins. | Yrs. | Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Yrs. | Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 44 | 1 | 9 | **2** | 24 | 45 | 1 | 9 |
| 47 | 83 | 2 | 10 | **3** | 49 | 84 | 2 | 9 |
| 71 | 123 | 3 | 11 | **4** | 74 | 126 | 3 | 10 |
| 96 | 161 | 4 | 11 | **5** | 100 | 164 | 4 | 9 |
| 121 | 199 | 5 | 9 | **6** | 125 | 203 | 5 | 6 |
| 146 | 236 | 6 | 4 | **7** | 151 | 240 | 6 | 2 |
| 171 | 271 | 6 | 11 | **8** | 177 | 276 | 6 | 8 |
| 197 | 305 | 7 | 4 | **9** | 204 | 311 | 7 | 0 |
| 222 | 339 | 7 | 8 | **10** | 230 | 345 | 7 | 4 |
| 248 | 372 | 7 | 11 | **11** | 256 | 377 | 7 | 7 |
| 273 | 404 | 8 | 1 | **12** | 282 | 409 | 7 | 9 |
| 299 | 434 | 8 | 3 | **13** | 308 | 439 | 7 | 10 |
| 325 | 463 | 8 | 4 | **14** | 334 | 469 | 7 | 11 |
| 350 | 491 | 8 | 4 | **15** | 360 | 498 | 8 | 0 |
| 375 | 518 | 8 | 4 | **16** | 386 | 525 | 8 | 0 |
| 400 | 544 | 8 | 4 | **17** | 411 | 550 | 8 | 0 |
| 425 | 568 | 8 | 3 | **18** | 435 | 575 | 7 | 11 |
| 449 | 592 | 8 | 3 | **19** | 460 | 598 | 7 | 10 |
| 472 | 615 | 8 | 1 | **20** | 484 | 621 | 7 | 9 |

# WHOLE LIFE

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Age 53 | An. Prem.... | $40.73 | Age 54 | An. Prem.... | $42.79 |
| | Semi-An..... | 20.79 | | Semi-An..... | 21.85 |
| $1,000 | Quarterly.... | 10.50 | $1,000 | Quarterly.... | 11.04 |
| | An. Prem.... | $20.37 | | An. Prem.... | $21.40 |
| $500 | Semi-An..... | 10.40 | $500 | Semi-An..... | 10.93 |
| | Quarterly.... | 5.25 | | Quarterly.... | 5.52 |
| | An. Prem.... | $10.19 | | An. Prem.... | $10.70 |
| $250 | Semi-An..... | 5.20 | $250 | Semi-An..... | 5.47 |
| | Quarterly.... | 2.63 | | Quarterly.... | 2.76 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | 46 | 1 | 9 | **2** | 26 | 47 | 1 | 8 |
| 51 | 85 | 2 | 8 | **3** | 53 | 87 | 2 | 7 |
| 77 | 128 | 3 | 9 | **4** | 80 | 130 | 3 | 7 |
| 104 | 167 | 4 | 7 | **5** | 107 | 170 | 4 | 5 |
| 130 | 206 | 5 | 4 | **6** | 135 | 210 | 5 | 1 |
| 157 | 244 | 5 | 11 | **7** | 162 | 248 | 5 | 8 |
| 184 | 281 | 6 | 5 | **8** | 190 | 286 | 6 | 2 |
| 211 | 316 | 6 | 9 | **9** | 218 | 321 | 6 | 6 |
| 237 | 350 | 7 | 1 | **10** | 245 | 355 | 6 | 9 |
| 264 | 383 | 7 | 3 | **11** | 273 | 389 | 6 | 11 |
| 291 | 415 | 7 | 5 | **12** | 300 | 421 | 7 | 1 |
| 318 | 446 | 7 | 6 | **13** | 327 | 452 | 7 | 2 |
| 344 | 475 | 7 | 7 | **14** | 354 | 481 | 7 | 3 |
| 370 | 504 | 7 | 8 | **15** | 380 | 510 | 7 | 4 |
| 396 | 531 | 7 | 8 | **16** | 406 | 537 | 7 | 4 |
| 421 | 556 | 7 | 8 | **17** | 432 | 562 | 7 | 3 |
| 446 | 581 | 7 | 7 | **18** | 457 | 587 | 7 | 3 |
| 471 | 604 | 7 | 6 | **19** | 481 | 610 | 7 | 1 |
| 495 | 627 | 7 | 5 | **20** | 505 | 633 | 7 | 1 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Age 55 | An. Prem.... | $45.00 | Age 56 | An. Prem.... | $47.35 |
| | Semi-An..... | 22.99 | | Semi-An..... | 24.21 |
| $1,000 | Quarterly.... | 11.61 | $1,000 | Quarterly.... | 12.24 |
| | An. Prem.... | $22.50 | | An. Prem.... | $23.68 |
| $500 | Semi-An..... | 11.50 | $500 | Semi-An..... | 12.11 |
| | Quarterly.... | 5.81 | | Quarterly.... | 6.12 |
| | An. Prem.... | $11.25 | | An. Prem.... | $11.84 |
| $250 | Semi-An..... | 5.75 | $250 | Semi-An..... | 6.06 |
| | Quarterly.... | 2.91 | | Quarterly.... | 3.06 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 48 | 1 | 8 | **2** | 28 | 48 | 1 | 7 |
| 55 | 89 | 2 | 6 | **3** | 57 | 91 | 2 | 5 |
| 83 | 132 | 3 | 5 | **4** | 86 | 135 | 3 | 4 |
| 111 | 174 | 4 | 3 | **5** | 115 | 177 | 4 | 1 |
| 140 | 214 | 4 | 11 | **6** | 144 | 218 | 4 | 8 |
| 168 | 252 | 5 | 5 | **7** | 174 | 256 | 5 | 2 |
| 196 | 290 | 5 | 10 | **8** | 203 | 294 | 5 | 7 |
| 225 | 326 | 6 | 2 | **9** | 232 | 331 | 5 | 11 |
| 253 | 360 | 6 | 5 | **10** | 261 | 365 | 6 | 2 |
| 281 | 395 | 6 | 8 | **11** | 289 | 400 | 6 | 4 |
| 309 | 427 | 6 | 9 | **12** | 318 | 432 | 6 | 5 |
| 336 | 458 | 6 | 10 | **13** | 345 | 463 | 6 | 7 |
| 363 | 487 | 6 | 11 | **14** | 373 | 493 | 6 | 7 |
| 390 | 515 | 7 | 0 | **15** | 400 | 521 | 6 | 8 |
| 416 | 543 | 7 | 0 | **16** | 426 | 547 | 6 | 7 |
| 442 | 568 | 6 | 11 | **17** | 452 | 573 | 6 | 7 |
| 467 | 592 | 6 | 11 | **18** | 478 | 598 | 6 | 6 |
| 492 | 616 | 6 | 9 | **19** | 503 | 622 | 6 | 5 |
| 516 | 639 | 6 | 8 | **20** | 528 | 645 | 6 | 4 |

# WHOLE LIFE

| Age 49 | | | Age 50 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $33.70 | $1,000 | An. Prem.... | $35.29 |
| | Semi-An..... | 17.17 | | Semi-An..... | 17.98 |
| | Quarterly.... | 8.66 | | Quarterly.... | 9.08 |
| $500 | An. Prem.... | $16.85 | $500 | An. Prem.... | $17.65 |
| | Semi-An..... | 8.59 | | Semi-An..... | 8.99 |
| | Quarterly.... | 4.33 | | Quarterly.... | 4.54 |
| $250 | An. Prem.... | $8.43 | $250 | An. Prem.... | $8.83 |
| | Semi-An..... | 4.30 | | Semi-An..... | 4.50 |
| | Quarterly.... | 2.17 | | Quarterly.... | 2.27 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Yrs. | Mos. | | | | Yrs. | Mos. |
| 21 | 42 | 1 | 9 | **2** | 22 | 43 | 1 | 9 |
| 44 | 80 | 2 | 11 | **3** | 45 | 82 | 2 | 11 |
| 66 | 119 | 4 | 2 | **4** | 69 | 121 | 4 | 1 |
| 89 | 156 | 5 | 2 | **5** | 92 | 159 | 5 | 1 |
| 112 | 193 | 6 | 1 | **6** | 116 | 196 | 5 | 11 |
| 135 | 228 | 6 | 10 | **7** | 141 | 232 | 6 | 7 |
| 159 | 264 | 7 | 5 | **8** | 165 | 267 | 7 | 2 |
| 183 | 297 | 7 | 10 | **9** | 190 | 301 | 7 | 7 |
| 207 | 330 | 8 | 2 | **10** | 215 | 334 | 7 | 11 |
| 232 | 362 | 8 | 6 | **11** | 240 | 367 | 8 | 3 |
| 256 | 392 | 8 | 9 | **12** | 265 | 399 | 8 | 5 |
| 281 | 423 | 8 | 11 | **13** | 290 | 429 | 8 | 7 |
| 305 | 452 | 9 | 0 | **14** | 315 | 458 | 8 | 8 |
| 330 | 479 | 9 | 1 | **15** | 340 | 485 | 8 | 9 |
| 354 | 506 | 9 | 1 | **16** | 365 | 512 | 8 | 9 |
| 378 | 533 | 9 | 1 | **17** | 389 | 538 | 8 | 8 |
| 402 | 557 | 9 | 0 | **18** | 414 | 562 | 8 | 8 |
| 426 | 580 | 8 | 11 | **19** | 437 | 586 | 8 | 7 |
| 450 | 603 | 8 | 9 | **20** | 461 | 609 | 8 | 5 |

| Age 51 | | | Age 52 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $36.98 | $1,000 | An. Prem.... | $38.79 |
| | Semi-An..... | 18.85 | | Semi-An..... | 19.79 |
| | Quarterly.... | 9.52 | | Quarterly.... | 9.99 |
| $500 | An. Prem.... | $18.49 | $500 | An. Prem.... | $19.40 |
| | Semi-An..... | 9.43 | | Semi-An..... | 9.90 |
| | Quarterly.... | 4.76 | | Quarterly.... | 5.00 |
| $250 | An. Prem.... | $9.25 | $250 | An. Prem.... | $9.70 |
| | Semi-An..... | 4.72 | | Semi-An..... | 4.95 |
| | Quarterly.... | 2.38 | | Quarterly.... | 2.50 |

| Cash | Paid-up Ins. | Yrs. | Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Yrs. | Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 44 | 1 | 9 | **2** | 24 | 45 | 1 | 9 |
| 47 | 83 | 2 | 10 | **3** | 49 | 84 | 2 | 9 |
| 71 | 123 | 3 | 11 | **4** | 74 | 126 | 3 | 10 |
| 96 | 161 | 4 | 11 | **5** | 100 | 164 | 4 | 9 |
| 121 | 199 | 5 | 9 | **6** | 125 | 203 | 5 | 6 |
| 146 | 236 | 6 | 4 | **7** | 151 | 240 | 6 | 2 |
| 171 | 271 | 6 | 11 | **8** | 177 | 276 | 6 | 8 |
| 197 | 305 | 7 | 4 | **9** | 204 | 311 | 7 | 0 |
| 222 | 339 | 7 | 8 | **10** | 230 | 345 | 7 | 4 |
| 248 | 372 | 7 | 11 | **11** | 256 | 377 | 7 | 7 |
| 273 | 404 | 8 | 1 | **12** | 282 | 409 | 7 | 9 |
| 299 | 434 | 8 | 3 | **13** | 308 | 439 | 7 | 10 |
| 325 | 463 | 8 | 4 | **14** | 334 | 469 | 7 | 11 |
| 350 | 491 | 8 | 4 | **15** | 360 | 498 | 8 | 0 |
| 375 | 518 | 8 | 4 | **16** | 386 | 525 | 8 | 0 |
| 400 | 544 | 8 | 4 | **17** | 411 | 550 | 8 | 0 |
| 425 | 568 | 8 | 3 | **18** | 435 | 575 | 7 | 11 |
| 449 | 592 | 8 | 3 | **19** | 460 | 598 | 7 | 10 |
| 472 | 615 | 8 | 1 | **20** | 484 | 621 | 7 | 9 |

# WHOLE LIFE

| Age 53 | | | Age 54 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $40.73 | $1,000 | An. Prem.... | $42.79 |
| | Semi-An..... | 20.79 | | Semi-An..... | 21.85 |
| | Quarterly.... | 10.50 | | Quarterly.... | 11.04 |
| $500 | An. Prem.... | $20.37 | $500 | An. Prem.... | $21.40 |
| | Semi-An..... | 10.40 | | Semi-An..... | 10.93 |
| | Quarterly.... | 5.25 | | Quarterly.... | 5.52 |
| $250 | An. Prem.... | $10.19 | $250 | An. Prem.... | $10.70 |
| | Semi-An..... | 5.20 | | Semi-An..... | 5.47 |
| | Quarterly.... | 2.63 | | Quarterly.... | 2.76 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | 46 | 1 | 9 | 2 | 26 | 47 | 1 | 8 |
| 51 | 85 | 2 | 8 | 3 | 53 | 87 | 2 | 7 |
| 77 | 128 | 3 | 9 | 4 | 80 | 130 | 3 | 7 |
| 104 | 167 | 4 | 7 | 5 | 107 | 170 | 4 | 5 |
| 130 | 206 | 5 | 4 | 6 | 135 | 210 | 5 | 1 |
| 157 | 244 | 5 | 11 | 7 | 162 | 248 | 5 | 8 |
| 184 | 281 | 6 | 5 | 8 | 190 | 286 | 6 | 2 |
| 211 | 316 | 6 | 9 | 9 | 218 | 321 | 6 | 6 |
| 237 | 350 | 7 | 1 | 10 | 245 | 355 | 6 | 9 |
| 264 | 383 | 7 | 3 | 11 | 273 | 389 | 6 | 11 |
| 291 | 415 | 7 | 5 | 12 | 300 | 421 | 7 | 1 |
| 318 | 446 | 7 | 6 | 13 | 327 | 452 | 7 | 2 |
| 344 | 475 | 7 | 7 | 14 | 354 | 481 | 7 | 3 |
| 370 | 504 | 7 | 8 | 15 | 380 | 510 | 7 | 4 |
| 396 | 531 | 7 | 8 | 16 | 406 | 537 | 7 | 4 |
| 421 | 556 | 7 | 8 | 17 | 432 | 562 | 7 | 3 |
| 446 | 581 | 7 | 7 | 18 | 457 | 587 | 7 | 3 |
| 471 | 604 | 7 | 6 | 19 | 481 | 610 | 7 | 1 |
| 495 | 627 | 7 | 5 | 20 | 505 | 633 | 7 | 1 |

| Age 55 | | | Age 56 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $45.00 | $1,000 | An. Prem.... | $47.35 |
| | Semi-An..... | 22.99 | | Semi-An..... | 24.21 |
| | Quarterly.... | 11.61 | | Quarterly.... | 12.24 |
| $500 | An. Prem.... | $22.50 | $500 | An. Prem.... | $23.68 |
| | Semi-An..... | 11.50 | | Semi-An..... | 12.11 |
| | Quarterly.... | 5.81 | | Quarterly.... | 6.12 |
| $250 | An. Prem.... | $11.25 | $250 | An. Prem.... | $11.84 |
| | Semi-An..... | 5.75 | | Semi-An..... | 6.06 |
| | Quarterly.... | 2.91 | | Quarterly.... | 3.06 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 48 | 1 | 8 | 2 | 28 | 48 | 1 | 7 |
| 55 | 89 | 2 | 6 | 3 | 57 | 91 | 2 | 5 |
| 83 | 132 | 3 | 5 | 4 | 86 | 135 | 3 | 4 |
| 111 | 174 | 4 | 3 | 5 | 115 | 177 | 4 | 1 |
| 140 | 214 | 4 | 11 | 6 | 144 | 218 | 4 | 8 |
| 168 | 252 | 5 | 5 | 7 | 174 | 256 | 5 | 2 |
| 196 | 290 | 5 | 10 | 8 | 203 | 294 | 5 | 7 |
| 225 | 326 | 6 | 2 | 9 | 232 | 331 | 5 | 11 |
| 253 | 360 | 6 | 5 | 10 | 261 | 365 | 6 | 2 |
| 281 | 395 | 6 | 8 | 11 | 289 | 400 | 6 | 4 |
| 309 | 427 | 6 | 9 | 12 | 318 | 432 | 6 | 5 |
| 336 | 458 | 6 | 10 | 13 | 345 | 463 | 6 | 7 |
| 363 | 487 | 6 | 11 | 14 | 373 | 493 | 6 | 7 |
| 390 | 515 | 7 | 0 | 15 | 400 | 521 | 6 | 8 |
| 416 | 543 | 7 | 0 | 16 | 426 | 547 | 6 | 7 |
| 442 | 568 | 6 | 11 | 17 | 452 | 573 | 6 | 7 |
| 467 | 592 | 6 | 11 | 18 | 478 | 598 | 6 | 6 |
| 492 | 616 | 6 | 9 | 19 | 503 | 622 | 6 | 5 |
| 516 | 639 | 6 | 8 | 20 | 528 | 645 | 6 | 4 |

# WHOLE LIFE

| Age 57 | | | Age 58 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $49.87 | $1,000 | An. Prem.... | $52.57 |
| | Semi-An..... | 25.51 | | Semi-An..... | 26.91 |
| | Quarterly.... | 12.90 | | Quarterly.... | 13.61 |
| $500 | An. Prem.... | $24.94 | $500 | An. Prem.... | $26.29 |
| | Semi-An..... | 12.76 | | Semi-An..... | 13.46 |
| | Quarterly.... | 6.45 | | Quarterly.... | 6.82 |
| $250 | An. Prem.... | $12.47 | $250 | An. Prem.... | $13.15 |
| | Semi-An..... | 5.38 | | Semi-An..... | 6.73 |
| | Quarterly.... | 3.23 | | Quarterly.... | 3.41 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | 49 | 1 | 7 | **2** | 30 | 49 | 1 | 6 |
| 59 | 93 | 2 | 3 | **3** | 62 | 94 | 2 | 2 |
| 89 | 137 | 3 | 2 | **4** | 92 | 139 | 3 | 0 |
| 119 | 180 | 3 | 11 | **5** | 123 | 182 | 3 | 9 |
| 149 | 221 | 4 | 6 | **6** | 154 | 223 | 4 | 3 |
| 179 | 260 | 4 | 11 | **7** | 185 | 263 | 4 | 9 |
| 209 | 298 | 5 | 4 | **8** | 216 | 302 | 5 | 1 |
| 239 | 335 | 5 | 7 | **9** | 246 | 339 | 5 | 4 |
| 268 | 370 | 5 | 10 | **10** | 276 | 375 | 5 | 7 |
| 298 | 404 | 6 | 0 | **11** | 306 | 409 | 5 | 9 |
| 326 | 437 | 6 | 2 | **12** | 335 | 442 | 5 | 10 |
| 355 | 468 | 6 | 3 | **13** | 363 | 473 | 5 | 11 |
| 382 | 498 | 6 | 4 | **14** | 391 | 503 | 6 | 0 |
| 409 | 526 | 6 | 4 | **15** | 419 | 531 | 6 | 0 |
| 436 | 553 | 6 | 4 | **16** | 446 | 559 | 6 | 0 |
| 462 | 579 | 6 | 3 | **17** | 473 | 585 | 5 | 11 |
| 488 | 604 | 6 | 3 | **18** | 499 | 610 | 5 | 11 |
| 514 | 628 | 6 | 1 | **19** | 525 | 634 | 5 | 9 |
| 539 | 651 | 6 | 0 | **20** | 551 | 657 | 5 | 8 |

| Age 59 | | | Age 60 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| $1,000 | An. Prem.... | $55.45 | $1,000 | An. Prem.... | $58.54 |
| | Semi-An..... | 28.41 | | Semi-An..... | 30.02 |
| | Quarterly.... | 14.37 | | Quarterly.... | 15.19 |
| $500 | An. Prem.... | $27.73 | $500 | An. Prem.... | $29.27 |
| | Semi-An..... | 14.21 | | Semi-An..... | 15.01 |
| | Quarterly.... | 7.19 | | Quarterly.... | 7.60 |
| $250 | An. Prem.... | $13.84 | $250 | An. Prem.... | $14.64 |
| | Semi-An..... | 7.11 | | Semi-An..... | 7.51 |
| | Quarterly.... | 3.60 | | Quarterly.... | 3.80 |

| Cash | Paid-up Ins. | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. | End of Year | Cash | Paid-up Ins | Extended Insurance Yrs. | Extended Insurance Mos. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | 50 | 1 | 6 | **2** | 33 | 51 | 1 | 5 |
| 64 | 95 | 2 | 1 | **3** | 66 | 97 | 2 | 0 |
| 96 | 141 | 2 | 11 | **4** | 99 | 143 | 2 | 9 |
| 128 | 185 | 3 | 7 | **5** | 132 | 188 | 3 | 4 |
| 159 | 227 | 4 | 1 | **6** | 164 | 230 | 3 | 11 |
| 191 | 267 | 4 | 6 | **7** | 197 | 271 | 4 | 3 |
| 222 | 307 | 4 | 10 | **8** | 229 | 311 | 4 | 7 |
| 253 | 344 | 5 | 1 | **9** | 260 | 349 | 4 | 10 |
| 284 | 380 | 5 | 3 | **10** | 291 | 385 | 5 | 0 |
| 314 | 414 | 5 | 5 | **11** | 322 | 419 | 5 | 2 |
| 343 | 447 | 5 | 7 | **12** | 352 | 452 | 5 | 4 |
| 372 | 479 | 5 | 8 | **13** | 381 | 483 | 5 | 4 |
| 401 | 509 | 5 | 8 | **14** | 410 | 512 | 5 | 5 |
| 428 | 537 | 5 | 8 | **15** | 438 | 542 | 5 | 5 |
| 456 | 564 | 5 | 8 | **16** | 466 | 570 | 5 | 5 |
| 483 | 590 | 5 | 7 | **17** | 494 | 597 | 5 | 4 |
| 510 | 615 | 5 | 7 | **18** | 521 | 622 | 5 | 3 |
| 536 | 640 | 5 | 5 | **19** | 548 | 647 | 5 | 2 |
| 563 | 664 | 5 | 4 | **20** | 575 | 672 | 5 | 1 |

# 25 טויזענט קינדער פּון קעלערן און בּוידעמס...

די אידישע פאָלקסשולן

פון פּוילן צו

די אידישע מאַסן פון אַמעריקע

ניו־יאָרק, מערץ, 1930

 39

# פאר'ן קינד



האַרציקע פריינד!

215 אידיש־וועלטלאַכע שול־אינסטיטוציעס — 10 פאָלקס־שולן, 60 קינדער־היימען, 1 לערער־סעמינאַר, 2 לערער־קורסן, 1 קינדער־סאַנאַטאָריום, 37 אָוונט־שולן — דאָס האָבן אויפגעבויט די אידישע אַרבעטער־מאַסן אין פּוילן. אין די אַלע אַנשטאַלטן געפינען זיך ביז 25,000 קינדער פון אידישע אַרבעטער, אידישע פאָלקס־קינדער. אַ מחנה פון 1000 פאָלקס־לערער אויפ'ן שטח פון 150 שטעט בויט, אַנטוויקלט און היט דעם דאָזיקן פּרעכטיקן שול־ווערק.

פון די אָרעמסטע גאַסן קומען אַהער די קינדער — פון וואַרשעווער סמאָטשע גאַס, פון לאָדזער באַלוט, פון לובלינער „זאַמד", פון ווילנער אידישע גאַסן, פון ביאַליסטאָקער פּיאַסקעס און כאַניקעס . . . פון קעלערן און בוידעמס פון גאַנץ פּוילן. דאָ האָבן 25,000 קינדער געפונען אַ וואַרעמע היים.

דאָס איז אַ אידישע, וועלטלאַכע אַרבעטס־שול. אַ שול פון זעלבסטשטענדיגקייט און קאָלעקטיוויזם פון די קינדער, אַ שול פאַר עסטעטישער און פיזישער דערציאונג. אַ שול פון לערע, בילדונג און דערציאונג. י. ל. פּרץ האָט פאַר זיין טויט געשריבן: „דאָ אויפ'ן שוועל ליגט די צוקונפט". שלום אַש האָט שטודירט די שול און געשריבן: „מיין גאַנצע נחמה, מיין נחת און גליק האָב איך דערלעבט אין די אידיש־וועלטלאַכע פאָלקס־שולן פון פּוילן". ש. דובנאָוו, ה. ד. נאָמבערג און אַ ריי אַנדערע אידישע שריפטשטעלער און דענקער האָבן געשריבן אין אַן אויפרוף צו די מאַסן: „די אידיש־וועלטלאַכע פאָלקס־שולן האָבן פאַרוואַנדלט די בלוטיקע מלחמה־יאָרן אין בליענדיקע, שעפערישע יאָרן פון אידישן גייסט . . . געדענקט די אידישע שול — זי איז אונזער איינציקע רעטונג!" דער באַרימטער וועלט־פּעדאַגאָג, פּראָפעסאָר פראַנציסקאָ פערער האָט שטודירט די אידיש־וועלטלאַכע

שול אין פוילן און האָט געשריבן: „דאָס איז ניט קיין שול, נאָר אַ קינדער־גן־עדן . . .". דער ערשטער פאָר־זיצער פון דער צענטראַלער אידישער שול־אָרגאַניזאַציע, ב. מיכאַלאָוויטש, האָט דריי טעג פאַר זיין טויט, אויף זיין טויטן־בעט געשריבן: „געבוירן אין נויט, דער־צויגן אין פּיין, אַרומגערינגלט מיט טרייש־אַפּט און ליבע האָט אונזער שול, דאָס שענסטע און בעסטע, וואָס מיר האָבען געשאַפן אין פוילן, אויסגעהאַלטן די שווערסטע רדיפות, גזרות, און וועט געוויס ווייטער נישט אומ־קומען".

דאָס איז דאָס גרעסטע אויפבוי־ווערק, דאָ ווערט אַ דור דערצויגן, דאָ ווערט אַ נייער דור דערצויגן צו אַרבעט, צו שאַפן, צום קאַמף פאַרן לעבן.

---

דורך דעם נס פון ליבע און מסירת נפש האָבן די אידישע מאַסן פון פוילן — אַן אונטערשייד פון ריכ־טונג, שאַטירונג, סיי דער „בונד" און סיי די „פּועלי־ציון", סיי די אומפּאַרטייאישע און סיי די דעמאָקראַטן, סיי אומאָפּהענגיקע סאָציאַליסטן און סיי אומאָפּהענגיקע שול־טוער, אַלע זייערע אָרגאַניזאַציעס, קולטורעלע, פּאָ־ליטישע, פּראָפעסיאָנעלע — אויפגעבויט און אויסגע־האַלטן דעם ריזיקן בנין. זיי האָבן געפירט אַן פירן ווייטער אַ העראָישן קאַמף פאַר די רעכט פון די שולן. דאָס איז אין דער זעלבער צייט אַ וויכטי־קער פּאָליטישער קאַמף פאַר די נאַציאָנאַלע רעכט פון די אידישע מאַסן אין פוילן — אַ קאַמף פאַר גלייכער ביר־גער־רעכט, רעכט צו לעבן, רעכט אויף קולטור און רעכט אויף אַרבעט.

אָן דער אידיש־וועלטלאַכער פאָלקס־שול וואָלטן 25,000 קינדער געבליבן אויף דרויסן — אָן שול, אָן בילדונג. די אידיש־וועלטלאַכע שול אין פוילן איז ניט קיין צוגאָב־שול, נאָר דאָס איז די שול, די פולע שול, די נאָרמאַלע שול פון די אידישע פאָלקס־קינדער. אָן דער אידיש־וועלטלאַכער פאָלקס־שול קען אויך קיין רייד ניט זיין וועגן דער מאָדערנער אידישער קולטור, וועגן אידישער שפּראַך, וועגן אידישער ליטע־ראַטור, וועגן אידישער וויסנשאַפט. די שול — דאָס איז דער יסוד, דער פונדאַמענט.

דאָס פילט די אידישע אַרבעטער־מאַסע פון פוילן, וואָס שטרעבט צו אַ פרייען, צו אַ געזונטן, צו אַ מאָ־דערנעם לעבן. מיט דעם דערקלערט זיך די קלאַסאַלע

קומען אויף דער וועלט פאַר איר שיינקייט וועגן" — און מיר מוזן זאַמלען אַלע אונזערע כוחות אַפּצוהיטן דעם אוצר, וואָס איז איבערגעענטפערט געוואָרן אין אונזערע הענט.

מיט טויזנטער פעדעם זיינען מיר פאַרבונדן צווישן זיך. די אידיש־וועלטלאַכע שולן פון פוילן זיינען אַזוי די זאַך פון די אידישע מאַסן פון אַמעריקע ווי פון פוילן. מיר האָבן זיי געבויט צוזאַמען און צוזאַמען מוזן מיר זיי ראַטעווען.

עס איז יעצט אַ היסטאָרישער מאָמענט, אַ גורל־מאָמענט פאַר דער אידישער פאָלקס־שול, וואָס טרינקט זיך אין אומגליק, אין אַ ים פון עלענד, וואָס איז אַרומגערינגעלט מיט אַ מחנה פינסטערע שונאים, און פון דער טיפעניש הערט זיך אַ קול, אַ פּרעכטיקער כאָר פון 25,000 אידישע פאָלקס־קינדער, וואָס זינגען דאָס ליד פון אַ נייעם דור, דאָס ליד, ביי וועלכער עס איז געשטאָרבן י. ל. פּרץ מיט דער פעדער אין דער האַנט:

טאַנץ, טאַנץ,
טאַנץ, מיידעלע, טאַנץ,
טאַנץ מיט'ן בלומען־קראַנץ . . .

דאָס געזאַנג און דער טאַנץ פון 25 טויזנט קינדער פון קעלערן און בוידעמס וועט ניט פאַרשטומט ווערן.

דעלעגאַציע פון דער אידישער שול פון פוילן

ניו־יאָרק, מערץ, 1930.

איבערגעבנהייט צו דער שול. אַרבעטסלאָזע אידישע שניידער, שוסטער, דרוקער, מעטאַליסטן, בעקער רייסן ממש אָפּ זייער לעצטן ביסן פון מויל פאַר דער שול, כדי זי צו ראַטעווען, ניט לאָזן אומקומען.

עס בושעוועט איצט אַ שוידער־לאַכער קריזיס אין פוילן. די אידישע אַרבעטער־מאַסן און פאָלקס־מאַסן טרינקען זיך אין נויט. מען גיט אונז צו וויסן פון די לעצטע טעג:

„90 פּראָצענט פון די שניידער גייען אַרום אַרבעטסלאָז. עס איז אַ טרויעריקער עלנד, אַ ווירקלאַכער חורבן. עס איז אַ פאַרברעכן צו נעמען אַ גראָשן ביי אַ שניידער פאַר די שולן — דאָס הייסט דאָך צונעמען באַ אים דעם לעצטן ביסן . . . אָבער זיי גיבן עס מיט פרייד, מיט אַ הייליקער פרייד . . .“

די שוידערלאַכע נויט הערשט אין אַלע פאַכן. און אָט גיט מען אונז אויך צו וויסן פון אַ מעטאַל־פאַבריק:

„אין אַ בעטן־פאַבריק, וואו עס אַרבעטן באַ 15 אידישע אַרבעטער, איז דערקלערט געוואָרן, אַז עס איז די לעצטע אויסצאָלונג. די פאַבריק שטעלט זיך און וועט שטייען חדשים. צאָלט מען יעצט אויס צום לעצטן מאָל די לעצטע פּרוטות. רופט זיך אָפּ איין אַרבעטער:

— וואָס ווען מיר שוין מאַכן מיט די פּאָר גילדן ? . . . דאָס אומגליק איז דאָך סיי ווי סיי גרויס. לאָמיר עס אַוועקגעבן פאַר אונזער שול . . . פאַר די קינדער ! . . .

און זיי האָבן אַוועקגעגעבן ביז’ן לעצטן . . . !“

און צום ביטערסטן האָט די נויט אַ שלאָג געטאָן אין די אידיש־וועלטלאַכע פאָלקס־שולן. דאָ, ווי עס איז צו־נויפגעזאַמלט די מחנה קינדער פון אַלע בוידעמס און קעלערן, פון אַלע עלנדע אַרבעטס־הייזער פון 150 שטעט. 25 טויזנט קינדער. 50 טויזנט טרויעריקע, אומשולדיקע קינדער־אויגן.

גיט מען אונז צו וויסן פון די לעצטע טעג:

„בא די ווילנער לערערשאפט באלעבא־טעוועט אמת“ער הונגער“.

מען גיט צו וויסן פון ביאַליסטאָק:

„העלפט, העלפט, וואָס גיכער. פראָסט און פשוט: הונגער . . . און דאָס איז שרעק־לאַך. מיר וועלן מער ניט אויסהאַלטן“.

און דאָס זעלביקע פון וואַרשע, פון לאָדז, פון בריסק, פון גראָדנע, פון פינסק, און פון אַלע צענדלי־קער און צענדליקער שטעט און שטעטלעך.

---

איינער פון די וואונדערבאַרסטע אַנשטאַלטן פון די שול־אינסטיטוציעס אין פוילן איז די קינדער־סאַנאַ־טאָריע אויפ'ן נאָמען פון וולאַדימיר מעדעם. דאָ איז דער הייל־פּלאַץ פאַר אַלע שווינדזיכטיקע קינדער פון אַלע אידיש־וועלטלאַכע שולן פון פוילן. עס איז אַ שווי־דערלאַכער ציפער — די מעדיציניש־ע אויספאָרשונג האָט פעסטגעשטעלט, אַז 72 פּראָצענט פון אונזערע קינדער זיינען קראַנק און שוואַך. די סאַנאַטאָריע, דאָס איז דער רעטונגס־אינזל פאַר די טויזנטער קינדער, פאַר די צענדליקער טויזנטער עופה'לאַך. דאָ, אין 40 זאַלן און צימערן, צווישן וואַלד און פעלד, קומט פאַר די געבענטשטע, די הייליקע רעטונגס־אַרבעט פון די קינדער. דאָס איז אַ בנין, וואָס איז די שטאָלץ פון דער אידישער אַרבעטס־מאַסע פון פוילן. און צו־זאַמען מיט אַלע 215 שול־אַנשטאַלטן טרינקען זיך אויך די צוויי ווייסע קינדער־פּאַלאַצן.

---

די שול מוז געראַטעוועט ווערן!

דאָס וועט זיין דער באַווייז פון אונזער אָפּפערונגס־פעאיגקייט. „די נשמה פון קינד איז הייליק, איז גע־



און צום ביטערסטן האָט די נויט אַ שלאָג געטאָן אין די אידיש־וועלטלאַכע פאָלקס־שולן. דאָ, ווי עס איז צו־נויפגעזאַמלט די מחנה קינדער פון אַלע בוידעמס און קעלערן, פון אַלע עלנדע אַרבעטס־הייזער פון 150 שטעט. 25 טויזנט קינדער. 50 טויזנט טרויעריקע, אומשולדיקע קינדער־אויגן.

גיט מען אונז צו וויסן פון די לעצטע טעג:

„באַ די ווילנער לערערשאַפט באַלעבאַ־טעוועט אמת"ער הונגער".

מען גיט צו וויסן פון ביאַליסטאָק:

„העלפט, העלפט, וואָס גיכער. פּראָסט און פּשוט: הונגער . . . און דאָס איז שרעק־לאַך. מיר וועלן מער ניט אויסהאַלטן".

און דאָס זעלביקע פון וואַרשע, פון לאָדז, פון בריסק, פון גראָדנע, פון פּינסק, און פון אַלע צענדלי־קער און צענדליקער שטעט און שטעטלעך.

---

איינער פון די וואונדערבאַרסטע אַנשטאַלטן פון די שול־אינסטיטוציעס אין פּוילן איז די קינדער־סאַנאַ־טאָריע אויפ'ן נאָמען פון וולאַדימיר מעדעם. דאָ איז דער הייל־פּלאַץ פאַר אַלע שווינדזיכטיקע קינדער פון אַלע אידיש־וועלטלאַכע שולן פון פּוילן. עס איז אַ שוי־דערלאַכער ציפער — די מעדיצינישע אויספאָרשונג האָט פעסטגעשטעלט, אַז 72 פּראָצענט פון אונזערע קינדער זיינען קראַנק און שוואַך. די סאַנאַטאָריע, דאָס איז דער ר ע ט ו נ ג ס ־ א י נ ז ל פ אַ ר ד י ט ו י ז נ ט ע ר ק י נ ד ע ר, פאַר די צענדליקער טויזנטער עופה'לאַך. דאָ, אין 40 זאַלן און צימערן, צווישן וואַלד און פעלד, קומט פאָר די געבענטשטע, די הייליקע רעטונגס־אַרבעט פון די קינדער. דאָס איז אַ בנין, וואָס איז די שטאָלץ פון דער אידישער אַרבעטס־מאַסע פון פּוילן. און צו־זאַמען מיט אַלע 215 שול־אַנשטאַלטן טרינקען זיך אויך די צוויי ווייסע קינדער־פּאַלאַצן.

---

די שול מוז געראַטעוועט ווערן!

דאָס וועט זיין דער באַוויז פון אונזער אָפּפערונג־פעאיגקייט. „די נשמה פון קינד איז הייליק, איז גע־